2016

03

Arbeit und Erwerb

Neuchâtel 2019

Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016

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 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 2018, Neuchâtel 2018, 8 Seiten,
BFS-Nummer: 2019-0495-d
(Medienmitteilung)

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

Arbeitskosten 2016, Neuchâtel 2018, 7 Seiten,
BFS-Nummer: 2018-0252-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) 2016

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 2019

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, Boris & Möhr, Thomas (2019)
«Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016». 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 2019
Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet

BFS-Nummer: 184-1601-05

ISBN: 978-3-303-03292-3

Inhaltsverzeichnis

Abstract **4**

Zusammenfassung **5**

1 Einleitung **11**

1.1 Ausgangslage und Ziele 11

1.2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen 11

1.3 Struktur des Berichts 12

2 Grundlagen: Theorie und Literatur zu Lohnunterschieden **14**

2.1 Ökonomische Theorien 14

2.1.1 Humankapital und Produktivität 15

2.1.2 Diskriminierung aufgrund von Präferenzen 15

2.1.3 Statistische Diskriminierung 16

2.1.4 Overcrowding-Modell und selektive Berufs- und Branchenwahl 16

2.2 Empirische Literatur 17

2.2.1 Schweiz 17

2.2.2 International 18

2.3 Rechtliche Aspekte 21

3 Datengrundlage und Methodik **22**

3.1 Datengrundlage und Datenaufbereitung 22

3.1.1 Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) 22

3.1.2 Einheitliche Untersuchungseinheit 22

3.1.3 Gewichtung 23

3.1.4 Abhängige Variable (Lohnvariable) 23

3.1.5 Erklärende Variablen 24

3.2 Messung von Lohnunterschieden 26

3.3 Zerlegung von Lohnunterschieden 27

3.3.1 Grundkonzept einer Lohnzerlegung 27

3.3.2 Verwendete Methode (Oaxaca-Blinder-Zerlegung) 29

3.3.3 Statistische Inferenz (Konfidenzintervalle) 30

3.3.4 Zusammenhang zwischen der unerklärten Lohndifferenz und Lohndiskriminierung 30

4 Deskriptive Analyse der Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern ... 33
4.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor ... 33
4.1.1 Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil ... 33
4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne ... 34
4.1.3 Nettolöhne ... 35
4.2 Wirtschaftsbranchen ... 36
4.3 Grossregionen ... 39
4.4 Analyse nach weiteren Merkmalen ... 41
4.4.1 Alter ... 41
4.4.2 Ausbildung ... 43
4.4.3 Zivilstand ... 44
4.4.4 Aufenthaltsstatus (Nationalität) ... 45
4.4.5 Berufliche Stellung ... 47
4.4.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau ... 48
4.4.7 Beschäftigungsgrad ... 54
4.4.8 Unternehmensgrösse ... 57
4.5 Analyse im Zeitverlauf ... 59
4.6 Nettolöhne und Sonderzahlungen ... 60
4.6.1 Verteilung der Nettolöhne ... 60
4.6.2 Nettolöhne nach Wirtschaftsbranche ... 61
4.6.3 Nettolöhne nach beruflicher Stellung ... 62
4.6.4 Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche ... 62
4.6.5 Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung ... 64
5 Zerlegung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ... 66
5.1 Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor ... 66
5.2 Wirtschaftsbranchen ... 68
5.3 Grossregionen ... 72
5.4 Analyse nach weiteren Merkmalen ... 74
5.4.1 Alter ... 74
5.4.2 Ausbildung ... 75
5.4.3 Zivilstand ... 77
5.4.4 Aufenthaltsstatus ... 77

5.4.5 Berufliche Stellung ... 78
5.4.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau ... 80
5.4.7 Beschäftigungsgrad ... 83
5.4.8 Unternehmensgrösse ... 85
5.5 Analyse im Zeitverlauf ... 87
6 Zusammenfassung der Ergebnisse ... 90
7 Literatur- und Quellenverzeichnis ... 95
8 Tabellenverzeichnis ... 99
9 Abbildungsverzeichnis ... 105
A Beschreibung der Methode ... 107
A.1. Messung von Lohndifferenzen ... 107
A.2. Zerlegung von Lohndifferenzen ... 108
A.3. Schätzverfahren ... 108
A.3.1. Lineares Modell ... 108
A.3.2. Durchführung der Zerlegung ... 109
A.3.3. Statistische Inferenz ... 109
A.4. Hinweise zur Implementierung ... 110
B Filter ... 112
C Branchenaggregation ... 113
D Tabellen zu Kapitel 4 ... 115
D.1. Gesamtwirtschaft ... 115
D.2. Privater Sektor ... 123
D.3. Öffentlicher Sektor ... 142
E Tabellen zu Kapitel 5 ... 162
E.1. Gesamtwirtschaft ... 162
E.2. Privater Sektor ... 177
E.3. Öffentlicher Sektor ... 191

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) 2016. Insbesondere wird aufgezeigt, 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 auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn von Frauen gesamtwirtschaftlich bei 6‘491 Franken pro Monat und jener der Männer bei 7‘946 Franken pro Monat, was einer Differenz von -18.3% entspricht. Im privaten Sektor verdienen Frauen gemessen am Mittelwert 19.6% weniger als Männer; im öffentlichen Sektor liegt der Unterschied bei -16.7%.

Auf Basis der *logarithmierten* Bruttolöhne beträgt die gesamte mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in der Gesamtwirtschaft 17.4%. Davon sind 56% erklärbar, während die übrigen 44% unerklärt bleiben. Dies bedeutet, dass Frauen *bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen* im Schnitt 7.7% weniger verdienen als Männer. Im privaten Sektor verdienen Frauen im Schnitt 18.9% weniger als Männer. Davon sind 57% auf Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während 43% nicht erklärt werden können. Folglich liegt die unerklärte Lohndifferenz bei rund 8.1%. Im öffentlichen Sektor ist die gesamte Lohndifferenz mit 16.8% kleiner als im privaten Sektor. Beinahe zwei Drittel davon (65%) kommen aufgrund von unterschiedlichen Merkmalen zustande, während der restliche Anteil (35%) unerklärt bleibt. Bei vergleichbaren Merkmalen erhalten Frauen im öffentlichen Sektor somit im Schnitt ca. 5.9% 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 2016 nahezu unverändert blieb (17.4%). Die *unerklärte* Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8.3% auf 7.4% recht deutlich ab, erhöhte sich zwischen 2014 und 2016 aber wieder leicht auf 7.7%.

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

Zusammenfassung

Ausgangslage und Ziele

Der Messung und Erklärung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern kommt eine wichtige Bedeutung zu, wenn es darum geht, die Lohn(un)gleichheit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu beurteilen. Seit dem Jahr 2005 werden im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS) regelmässig Studien durchgeführt, welche die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern 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 2016 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 2016. Der Datensatz umfasst rund 37‘000 Unternehmen und 1.7 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 auf eine Vollzeitstelle standardisiert wurden.

[1] Die jüngste Vorgängerstudie ist Strub & Bannwart (2017) und basiert auf der LSE 2014.

- *Schätzmethode*: Die statistische Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und unerklärten Anteil erfolgt mit dem sogenannten Oaxaca-Blinder-Ansatz.
- *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 3.5 Millionen Beschäftigten bei Schweizer Unternehmen im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor; der Frauenanteil beträgt gesamtwirtschaftlich 44%. Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn von Frauen beträgt durchschnittlich 6'491 Franken pro Monat und jener der Männer 7'946 Franken pro Monat. Gemessen am *Mittelwert* ergibt sich somit eine prozentuale Lohndifferenz von 18.3% zu Gunsten der Männer. Der Median-Bruttolohn der Frauen beläuft sich auf 5'908 Franken pro Monat und jener der Männer auf 6'786 Franken. Gemessen am *Median* verdienen Frauen somit 12.9% weniger als Männer.

Im privaten Sektor beträgt der Frauenanteil 42%, im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden, Bezirke und öffentliche Körperschaften) liegt er bei 54%. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gemessen am Mittelwert ist im privaten Sektor (-19.6%) ausgeprägter als im öffentlichen Sektor (-16.7%). Gemessen am Median ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den beiden Sektoren mit ca. -14% jedoch ungefähr ähnlich hoch.

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 (78%) und im Detailhandel (68%) sehr hoch ist.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass sich die Verteilung von *Nettolöhnen* und *Sonderzahlungen (z.B. Boni)* deutlich zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Frauen sind im Bereich der tiefen Nettolöhne bis 5‘000 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:

- *Der erklärte Anteil (erklärte Lohndifferenz)*: Dieser quantifiziert den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der auf Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen wie Beruf, Branche, Ausbildung, berufliche Stellung usw. zurückzuführen ist.
- *Der unerklärte Anteil (unerklärte Lohndifferenz)*: 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, die im Schnitt die gleichen beobachtbaren Erklärungsfaktoren aufweisen. Die unerklärte Lohndifferenz wird auch als *Residuallohndifferenz* oder *bereinigte Lohndifferenz* bezeichnet.

Die verwendete Kennzahl 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.

Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

In der Gesamtwirtschaft beträgt der mittlere Lohnunterschied im Jahr 2016 auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne 0.174 bzw. rund 17.4%. Gemäss den Ergebnissen der Lohnzerlegung kommen mehr als die Hälfte davon (56%) durch die berücksichtigten Erklärungsfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw. zustande, während 44% unerklärt bleiben. Somit beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft auf 0.077. Dies bedeutet, dass Frauen bei *vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen* im Schnitt rund 7.7% weniger verdienen als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0.073; 0.081], 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 0.189 bzw. rund 18.9% weniger als Männer. Davon sind 57% auf geschlechtsspe-

zifische Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während die übrigen 43% nicht erklärt werden können. Entsprechend beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz auf 0.081 bzw. rund 8.1%; das 95%-Konfidenzintervall dieser Schätzung ist [0.077; 0.085].

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%. Beinahe zwei Drittel dieser Differenz (65%) lassen sich durch die berücksichtigten Einflussfaktoren erklären, die restlichen 35% bleiben unerklärt. Bei vergleichbaren Merkmalen verdienen Frauen im öffentlichen Sektor somit 0.059 bzw. rund 5.9% weniger als Männer. Der Bereich der statistischen Unsicherheit gemessen anhand des 95%-Konfidenzintervalls ist [0.053; 0.064].

Entwicklung im Zeitverlauf

Die untenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum 2012 bis 2016. Die unerklärte Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8.3% auf 7.4% recht deutlich ab, erhöhte sich zwischen 2014 und 2016 aber wieder auf 7.7%. Die Zunahme ist jedoch gering und liegt im Bereich der statistischen Unsicherheit.

Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft

Jahr	**gesamte Lohndifferenz**		**unerklärte Lohndifferenz**		**erklärte Lohndifferenz**	
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%

Anmerkungen: LSE 2012 bis 2016, Gesamtwirtschaft; siehe Tabelle 24.

Im privaten Sektor reduzierte sich die unerklärte Lohndifferenz zwischen 2012 und 2014 um 1.2 Prozentpunkte; zwischen 2014 und 2016 kam es jedoch wieder zu einer Zunahme um 0.6 Prozentpunkte von 7.5% auf 8.1%. Im öffentlichen Sektor verhält es sich genau umgekehrt: Zwischen 2012 und 2014 kam es zu einer leichten Zunahme (+0.4 Prozentpunkte) und im Zeitraum 2014-2016 zu einer Reduktion (-1 Prozentpunkt).

Wirtschaftsbranche

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen variieren die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern teilweise deutlich. Die geringsten Unterschiede finden sich in Branchen mit tiefem Frauenanteil: Dazu gehören

Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden; *Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung* und *Baugewerbe* (zwischen -0.6% und 6.3%). Die mit Abstand grössten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich bei den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (35%), gefolgt von den Branchen *Maschinenbau und Gerätebau* (25.6%) und *Herstellung von Textilien und Lederwaren* (24.9%).

Die unerklärte Lohndifferenz ist zwischen den Branchen ebenfalls sehr unterschiedlich. Bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern verdienen Frauen beispielsweise rund 10.8% weniger als Männer mit vergleichbaren Merkmalen. Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo rund ein Viertel aller Frauen beschäftigt ist, ist die unerklärte Lohndifferenz mit rund 5.5% circa halb so gross.

Grossregionen

Die separate Analyse für die sieben Grossregionen der Schweiz zeigt: Die mittleren Lohnunterschiede reichen von rund 12.6% in der Genferseeregion bis zu 22.7% 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 rund 6.2% in der Genferseeregion und rund 10.6% im Tessin. In der Grossregion Zürich ist die unerklärte Lohndifferenz mit rund 7.2% unterdurchschnittlich gross.

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 (3.4% bei unter 30-Jährigen; 9.1% bei über 49-Jährigen).
- *Nach Ausbildungsniveau*: Bei Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I und II sind die unerklärten Lohndifferenzen ausgeprägter als bei Personen mit Tertiärabschluss. Bei Absolventen von Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen sind die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit 4.5% am kleinsten.
- *Nach Zivilstand*: Bei ledigen Frauen und Männern beträgt die unerklärte Lohndifferenz 3.8%, bei Personen mit anderem Zivilstand liegt sie deutlich höher (ca. 9%).

- *Nach Aufenthaltsstatus*: Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern variieren nur moderat zwischen Schweizer Arbeitnehmenden und ausländischen Arbeitnehmenden der verschiedenen Aufenthaltskategorien (zwischen 6.6% und 8.1%).
- *Nach beruflicher Stellung*: Die unerklärten Lohnunterschiede steigen mit zunehmender Hierarchiestufe. Im obersten Kader betragen diese im Schnitt 14%.
- *Nach Beruf / Kompetenzniveau*: In Berufen mit einfachen und praktischen Tätigkeiten sind die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern grösser (ca. 9%) als bei Berufen mit komplexen Tätigkeiten (ca. 6% bis 7%).
- *Nach Beschäftigungsgrad*: Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei Vollzeiterwerbstätigen ausgeprägter (8.4%) als bei Teilzeiterwerbstätigen (ca. 6% bis 7%).
- *Nach Unternehmensgrösse*: Die unerklärte Lohndifferenz sinkt mit zunehmender Unternehmensgrösse. In Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten beträgt diese 9.5%, in Grossunternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten liegt diese bei 7.1%.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Ziele

Frauen und Männer werden auf dem Arbeitsmarkt unterschiedlich entlohnt. Aus diesem Grund kommt der Messung und Erklärung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern eine wichtige Bedeutung zu, wenn es darum geht, die Lohn(un)gleichheit auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu beurteilen. 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 von Strub & Bannwart (2017) und basiert auf der LSE 2014.[2]

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Ergebnisse der Vorgängerstudien anhand der LSE 2016 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 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 ökonometrischer 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 2016. Der Datensatz umfasst rund 37‘000 Unternehmen und 1.7 Millionen Arbeitnehmende des

[2] Weitere Studien waren 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.

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 auf eine Vollzeitstelle standardisiert wurden.
- *Schätzmethode*: Die statistische Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärten und einen unerklärten Anteil erfolgt mit dem Oaxaca-Blinder-Ansatz.
- *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.

Einzig die Berechnungsweise der Standardfehler und Konfidenzintervalle, die Auskunft zur statistischen Unsicherheit der Ergebnisse geben, wurde leicht angepasst.

1.3 Struktur des Berichts

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. In *Kapitel* 2 werden theoretische Grundlagen zum Thema „Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern“ erarbeitet. Dazu werden Erkenntnisse aus der theoretischen und empirischen Literatur der Arbeitsmarktökonomie zusammengefasst sowie rechtliche Aspekte angesprochen.

In *Kapitel* 3 wird zunächst die Datengrundlage und –aufbereitung beschrieben. Dazu gehören die Eingrenzung der Stichprobe mittels Filterung, 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. *Kapitel* 5 beinhaltet schliesslich die Resultate der Lohnzerlegungen, die aufzeigen, wie gross die erklärte und die unerklärte Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarkts ausfällt.

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 gleich behandeln (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). Im Weiteren werden einige rechtliche Aspekte im Zusammenhang mit dem Schweizer Arbeitsmarkt angesprochen (2.3).

2.1 Ökonomische Theorien

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) sowie ein Ansatz der von einer Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ausgeht (2.1.4). 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 auszuzahlen. Wäre es also rentabel, Frauen generell weniger Lohn auszuzahlen? 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 demzufolge keine Diskriminierung möglich.

2.1.2 Diskriminierung 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 nicht-diskriminierende 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 ist jedoch möglich, falls die Jobsuche der Arbeitnehmenden mit hohen Kosten verbunden ist (vgl. Black 1995) oder falls 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 Diskriminierung

Statistische Lohndiskriminierung kann entstehen, wenn eine neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter beschäftigt wird, der Arbeitgeber dessen Produktivität aber noch nicht kennt. Aufgrund dieses Problems der Unsicherheit greift der Arbeitgeber auf beobachtbare Merkmale der Person (wie z.B. Nationalität, Geschlecht) zurück, von denen er glaubt, dass sie mit der Produktivität des Arbeitnehmenden korrelieren (vgl. Phelps 1972 und Aigner & Cain 1977). Falls er glaubt, dass eine Personengruppe im Durchschnitt weniger produktiv arbeitet als eine andere, ist es aus seiner Sicht rational, Bewerbern der weniger produktiven Gruppe einen tieferen Einstiegslohn zu zahlen. Im Gegensatz zur Diskriminierung aufgrund von Präferenzen hat dies jedoch nichts mit einer inhärenten Abneigung der Arbeitgebenden zu tun; es ist vielmehr eine Folge der Unsicherheit.

Über die Zeit kann der Arbeitgeber die Produktivität seiner Mitarbeitenden jedoch immer besser einschätzen. Daher ist zu erwarten, dass die statistische Diskriminierung über die Zeit verschwindet (Altonji & Pierret 2001). Dies wurde durch empirische Studien bestätigt (vgl. Bordón & Braga 2017 und Kim 2012).

Auf den Kontext der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern angewendet: Kann es sein, dass Frauen unter statistischer Lohndiskriminierung leiden? Es gibt Studien, welche diese These stützen (vgl. Cárdenas & Villa 2017 und Tanaka 2015). 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. Bei Männern ist es jedoch häufiger der Fall, dass sie trotz Vaterschaft weiterhin Vollzeit arbeiten. Arbeitgebende reagieren darauf, indem sie junge Frauen weniger oft einstellen, oder indem sie die zukünftigen Stellenwechselkosten bei der Lohnfestsetzung bereits einkalkulieren.

2.1.4 Overcrowding-Modell und selektive Berufs- und Branchenwahl

Das Overcrowding-Modell geht auf Bergmann (1974) zurück und fusst auf der Annahme, dass Männer und Frauen im Schnitt zwar gleich gut qualifiziert sind, sich aber inhärent für unterschiedliche Branchen (bzw. Berufe) entscheiden. Lohnunterschiede zwischen den Branchen entstehen, falls in frauendominierten Branchen ein Überangebot an Arbeitskräften und in männerdominierten Branchen eine Knappheit an Arbeitskräften vorherrscht. Durch die gewonnene Marktmacht können Arbeitskräfte in männerdominierten Branchen einen höheren Lohn verlangen. Umgekehrt verhält es sich in frauendominierten Branchen, wo die Marktmacht der Arbeitskräfte sinkt, was zu einem tieferen Gleichgewichtslohn führt. Dieser Me-

chanismus besteht jedoch nur, weil die Arbeitnehmenden in ihrer Branchen- bzw. Berufswahl nicht flexibel sind. Bei vollständiger Flexibilität würde solange ein Ausgleich des Arbeitskräfteangebots stattfinden, bis die Lohnunterschiede wieder verschwunden sind.

Die tiefen Löhne in den frauendominierten Branchen führen zudem dazu, dass der Produktionsfaktor Arbeit relativ zum Kapital günstiger wird. In den männerdominierten Branchen geschieht das Gegenteil, sodass in den männerdominierten Berufen Arbeit durch Kapital ersetzt wird. Durch die höhere Kapitalintensität steigt die Arbeitsproduktivität, was wiederum zu höheren Löhnen in den männerdominierten Branchen führt. All dies geschieht, ohne dass Arbeitgeber diskriminieren. Die Inflexibilität der Branchen- bzw. Berufswahl führt somit dazu, dass sich die Produktivität der Männer gegenüber den Frauen im Durchschnitt erhöht.

Im Einklang mit diesem Modell wurde in empirischen Studien gezeigt, dass Lohnunterschiede teilweise auf geschlechtsspezifische Berufswahl und branchenspezifische Unterschiede im Lohnniveau zurückzuführen sind (vgl. z.B. Bayard et al. 2003; Blau & Kahn 2017 und Wiswall & Zafar 2018). Das Modell lässt jedoch offen, warum sich Männer und Frauen bei der Branchen- und Berufswahl unterschiedlich verhalten. Studien zu möglichen Gründen, wie psychologische Faktoren oder gesellschaftlicher Druck, werden von Bertrand (2011) zusammengefasst.

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

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. 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 abnimmt: In den Jahren 1998-2002 betrug diese rund 10% bis 11%, während sie im Jahr 2014 bei noch rund 7.5% lag (vgl. Strub et al. 2008 und Strub & Bannwart 2017). Zu beachten ist jedoch, dass sich unter anderem die Datenbasis leicht verändert hat, sodass die Ergebnisse nur bedingt miteinander vergleichbar sind.

Nebst den Studien anhand der LSE gibt es für die Schweiz nur wenig empirische Literatur, welche die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern statistisch analysiert. Anhand der Daten des Schweizerischen Haushaltspanels von 1999 bis 2011 zeigen Murphy und Oesch (2015), dass im privaten Sektor jene Berufsgruppen mit einem höheren Frauenanteil tiefere Löhne aufweisen. Dieser Effekt ist nicht linear, sondern manifestiert sich ab einem Frauenanteil von 60%. Nachdem die Autoren für Humankapital und andere Faktoren kontrollieren, zeigt sich, dass nur die Löhne der Frauen negativ mit dem Frauenanteil der Berufsgruppe korrelieren, während sich bei den Männern kein Zusammenhang mehr finden lässt.[3]

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.

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, oder 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.

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

[3] Anhand Daten der LSE 2000 und der Eidgenössischen Volkszählung 2000 fand Finzi (2007) einen statistisch signifikanten, negativen Zusammenhang für beide Geschlechter.

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 und Swaffield 2007). 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 Lohneinbussen 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.

Zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität

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

Die traditionell unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern in der Kindererziehung wirken sich unmittelbar auf die Arbeitsmarktergebnisse aus. In einer viel beachteten Publikation weist Goldin (2014) explizit darauf hin, dass eine flexiblere Ausgestaltung der Arbeitszeit in vielen Berufsgruppen für die Lohngleichheit unumgänglich ist.

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 durchschnittli-

chen 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. 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. Für eine ausführliche Diskussion zur Rolle von psychologischen Unterschieden zwischen den Geschlechtern wird auf den Übersichtsartikel von Bertrand (2011) verwiesen.

Lohnverhandlung

Letztlich hängt die Höhe des Lohns auch davon ab, wie sich Arbeitnehmende in der Lohnverhandlung verhalten. In einem Übersichtartikel stellen Croson & Gneezy (2009) Studien vor, die nachweisen, dass Frauen bei Lohnverhandlung 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, welche auf Lohnverhandlungen insistieren, als weniger sympathisch bewertet werden, während dieser Zusammenhang bei Männern nicht gefunden wurde.

Zusammenfassung

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Erwerbsunterbrüche und die Reduktion der Arbeitszeit einen Teil der unerklärten Lohndifferenz erklären können. Auch psychologische Gründe, wie die Haltung zu Konkurrenzsituationen, tragen zur unerklärten Lohndifferenz bei. Zum Schluss dieses Abschnitts wurde gezeigt, dass sich Frauen bei Lohnverhandlungen zurückhaltender verhalten, was aber auch mit einer diskriminierenden Haltung der Arbeitgebenden verbunden sein könnte.

2.3 Rechtliche Aspekte

Gemäss der Schweizerischen Bundesverfassung und dem Gleichstellungsgesetz (GlG) 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.*

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. 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).

3 Datengrundlage und Methodik

In diesem Kapitel wird auf die verwendete Datengrundlage und die statistische Methodik eingegangen. Zunächst wird die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016, 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).

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 2016 basiert auf einer geschichteten Zufallsstichprobe von ca. 37‘000 Unternehmen und erfasst rund 1.7 Millionen Arbeitnehmende. 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. Entsprechend 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 (< 2‘125 Franken pro Monat)
- *Teilfilter D*: Hochlöhne > 15-fache Medianlohn (> 95'625 Franken pro Monat)

- *Teilfilter E*: Unplausible Kombinationen von Beschäftigungsgrad und Arbeitsstunden[4]

Durch die Anwendung der Teilfilter (A-E) werden rund 10% der Beobachtungen vom Datensatz ausgeschlossen. Detaillierte Angaben zu den ausgeschlossenen Fällen der einzelnen Filter finden sich in Tabelle 26 im 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 Vollzeiterwerbstätigkeit 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.

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

[4] Umgerechnet auf einen Beschäftigungsgrad von 100% wurde eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 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.

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

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, Lehrerpatent, 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), AufenthalterIn (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	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 27 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
	Lohnvereinbarung = Kollektivvertrag	binär	1
	Zulagen > 0	binär	1
	Sonderzahlungen > 0	binär	1
	13. Monatslohn > 0	binär	1
	Anstellungsdauer = befristet	binär	1
	Total		112

Anmerkungen: Alter und Dienstjahre sind in der LSE ganzzahlig, werden aber im Modell wie stetige Variablen behandelt. Die Tabelle ist angelehnt an Kaiser & Lobsiger (2017).

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 Lohndifferenzen 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 Lohndifferenz 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 Lohndifferenz 10%.

Tabelle 2: Fiktives Beispiel zu Kennzahlen von Lohndifferenzen

	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
Arithm. Mittelwert	100	86	4.562	4.399
Lohndifferenz	100 – 86 = 14		4.562 – 4.399 = 0.163 ≈ 16.3%	
Median	100	90	4.605	4.5
Lohndifferenz	100 – 90 = 10		4.605 – 4.5 = 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 *Lohndifferenz am Mittelwert* von allen Löhnen beeinflusst wird. Demgegenüber misst die *Lohndifferenz 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 Lohndifferenz am Mittelwert zunehmen, während die Medianlohndifferenz gleich bliebe.

Im rechten Teil von Tabelle 2 sind die logarithmierten Werte dargestellt. Für die Zerlegung von Lohndifferenzen werden typischerweise logarithmierte Löhne verwendet (vgl. Abschnitt 3.1.4). Die Lohndifferenzen 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 Lohndifferenz am Mittelwert 0.163 bzw. näherungsweise 16.3%; die Lohndifferenz am Median beträgt 0.105 bzw. näherungsweise 10.5%.

In der vorliegenden Studie wird auf die Lohndifferenz 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 Lohndifferenz zu quantifizieren. Anders gesagt ermöglicht eine Zerlegung eine Aussage zur Frage, wie gross die Lohndifferenz 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). Der letzte Abschnitt widmet sich der Frage, inwieweit die unerklärte Lohndifferenz Aussagen zu Lohndiskriminierung erlaubt (3.3.4).

3.3.1 Grundkonzept einer Lohnzerlegung

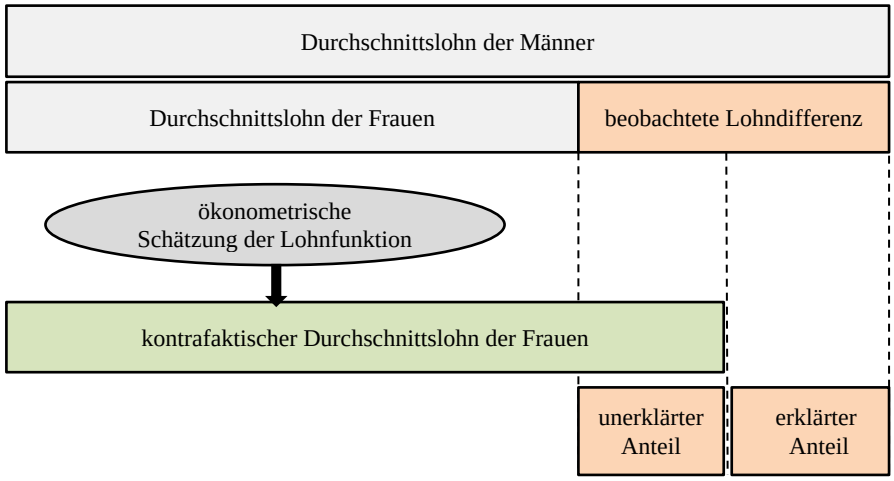
Das Konzept einer Lohnzerlegung ist schematisch in Abbildung 1 dargestellt. Der obere Teil zeigt, dass sich die *beobachtete Lohndifferenz* aus dem Unterschied der Durchschnittslöhne in den beiden Gruppen ergibt. Die Frage ist nun, welcher Anteil der beobachteten Lohndifferenz auf Unterschiede in den 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.[5] 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, B,S,S.

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

- *Der erklärte Anteil (erklärte Lohndifferenz)*: Dieser 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 fol-

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

gende Begriffe verwendet: *explained component, composition effect, endowment effect, selection effect*.

- *Der unerklärte Anteil (unerklärte Lohndifferenz)*: 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.

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 und wird im Kontext der Schweiz beispielweise von Felfe et al. (2015) und Gerfin & Kaiser (2015) angesprochen. 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, 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 auch Clustereffekte (Korrelationen innerhalb von Unternehmen). Im Unterschied zur den Vorgängerstudien 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, das 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; Ñopo 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 die Lohndiskriminierung dort aller Wahrscheinlichkeit nach ebenfalls überdurchschnittlich. 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.

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 2016. Der Anteil der Beschäftigten, deren Frauenanteil sowie die durchschnittlichen Löhne werden anhand verschiedener Dimensionen wie zum Beispiel nach Wirtschaftsbranche, Ausbildung oder berufliche 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). Danach wird auf die verschiedenen Wirtschaftsbranchen (4.2) sowie auf die Grossregionen der Schweiz (4.3) eingegangen. Es folgt eine Analyse anhand weiterer persönlicher und unternehmensspezifischer Merkmale (4.4). Die wichtigsten aggregierten Kennzahlen werden anschliessend im Zeitverlauf mit den Ergebnissen der LSE 2012 und 2014 verglichen (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 3.5 Millionen Beschäftigte. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Stichprobengrösse und den Frauenanteil in den verschiedenen Sektoren.

Tabelle 3: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor

	Männer	Frauen	Total	Frauen-anteil
Gesamtwirtschaft				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	863'354	710'939	1'574'293	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	1'962'545	1'554'280	3'516'825	44.2%
Privater Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	688'128	515'495	1'203'623	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	1'713'756	1'263'687	2'977'444	42.4%
Öffentlicher Sektor				
Anzahl Fälle N (ungewichtet)	175'226	195'444	370'670	
Grösse Teil-Population (Gew. personenbezogen)	248'789	290'592	539'381	53.9%

Quelle: LSE 2016; Berechnungen B,S,S.

In der Gesamtwirtschaft beträgt der Frauenanteil 44.2%. Dies ist ein leichter Anstieg gegenüber der LSE 2014, als er noch 43.1% betrug. Im öffentlichen Sektor ist der Frauenanteil mit 53.9% deutlich höher als im privaten Sektor (42.4%).

4.1.2 Durchschnittslöhne und Medianlöhne

Tabelle 4 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).

Tabelle 4: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto

	Männer	Frauen	Total	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft					
Durchschnittslohn, brutto	7'946	6'491	7'303	-1'455	-18.3%
Medianlohn, brutto	6'786	5'908	6'386	-878	-12.9%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, brutto	7'798	6'266	7'148	-1'532	-19.6%
Medianlohn, brutto	6'575	5'613	6'168	-962	-14.6%
Öffentlicher Sektor					
Durchschnittslohn, brutto	8'966	7'468	8'159	-1'498	-16.7%
Medianlohn, brutto	8'226	7'075	7'539	-1'151	-14.0%

Anmerkung: Alle Löhne wurden auf Vollzeit standardisiert. Quelle: LSE 2016; Berechnungen: B,S,S.

Im Jahr 2016 betrug der durchschnittliche, standardisierte Bruttolohn der Männer in der Schweizer Gesamtwirtschaft 7'946 Franken pro Monat. Frauen verdienten im Durchschnitt 6491 Franken, was einem Unterschied von -18.3% entspricht.

Im Gegensatz zum Durchschnittslohn ist der Medianlohn robust gegen extrem hohe und tiefe Werte.[6] In der Gesamtwirtschaft liegt er für Männer im Jahr 2016 bei 6'786 Franken. Dies bedeutet, dass die eine Hälfte der männlichen Arbeitnehmer mehr und die andere Hälfte weniger als 6'786 Franken pro Monat verdient. Bei den Frauen liegt dieser Wert bei 5'908 Franken. Die Lohndifferenz gemessen am Medianlohn beträgt damit -12.9%. Der Umstand, dass die Medianlohndifferenz tiefer ist als die Durchschnittslohndifferenz ist ein Indiz dafür, dass Männer bei den hohen Löhnen überproportional vertreten sind.

Im privaten Sektor sind sowohl 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.

4.1.3 Nettolöhne

Im Gegensatz zu den oben ausgewiesenen Bruttolöhnen werden in diesem Abschnitt die nicht-standardisierten Nettolöhne analysiert. Tabelle 5 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 6'759 Franken, derjenige der Frauen 4'418 Franken.

Vergleicht man die Nettolöhne von Männern und Frauen, lässt sich eine viel höhere Lohndifferenz als bei den standardisierten Bruttolöhnen in Tabelle 4 beobachten. Der Grund für den Unterschied ist, dass Frauen deutlich häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (siehe Abschnitt 4.4.7).

[6] Für eine detaillierte Unterscheidung zwischen dem Median- und dem Durchschnittslohn, siehe Abschnitt 3.2.

Tabelle 5: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto

	Männer	Frauen	Total	Lohndifferenz	
				in Fr.	in %
Gesamtwirtschaft					
Durchschnittslohn, netto	6'759	4'418	5'724	-2'341	-34.6%
Medianlohn, netto	5'871	4'064	5'137	-1'807	-30.8%
Privater Sektor					
Durchschnittslohn, netto	6'665	4'292	5'658	-2'373	-35.6%
Medianlohn, netto	5'729	3'933	5'044	-1'796	-31.3%
Öffentlicher Sektor					
Durchschnittslohn, netto	7'405	4'966	6'091	-2'439	-32.9%
Medianlohn, netto	6'910	4'789	5'779	-2'121	-30.7%

Anmerkung: Im Unterschied zu den Bruttolöhnen wurden die oben ausgewiesenen Nettolöhnen nicht auf Vollzeit standardisiert. Quelle: LSE 2016; Berechnungen B,S,S.

4.2 Wirtschaftsbranchen

In diesem Abschnitt wird eine deskriptive Analyse des Beschäftigungsanteils 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 27 in Anhang C).

Tabelle 6 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 10.6% beträgt, steigt der Anteil der Frauen auf bis zu 78.0% 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.

Tabelle 6: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche

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	0.2%	0.0%	0.1%	13.0%	3.8%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	2.5%	2.1%	2.3%	40.2%	-19.2%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.3%	0.4%	0.3%	53.2%	-23.1%
18	Druckgewerbe	0.6%	0.4%	0.5%	37.0%	-18.6%
19, 20, 21	Chemische Industrie	2.2%	1.6%	1.9%	36.0%	-10.8%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	8.6%	4.1%	6.6%	27.5%	-23.0%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	7.3%	2.6%	5.2%	21.7%	-14.3%
35	Energieversorgung	1.1%	0.3%	0.8%	17.5%	-15.5%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.6%	0.1%	0.4%	14.6%	-5.8%
41, 42, 43	Baugewerbe	12.6%	1.9%	7.9%	10.6%	-6.1%
	3. Sektor (Dienstleistungen)					
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8.4%	5.4%	7.1%	33.6%	-12.7%
47	Detailhandel	4.2%	11.3%	7.4%	68.0%	-17.8%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	7.1%	3.1%	5.4%	25.9%	-11.3%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	3.5%	5.2%	4.2%	54.4%	-8.3%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	4.7%	2.2%	3.6%	26.6%	-22.0%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.6%	5.7%	5.6%	44.3%	-33.5%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.6%	1.1%	0.8%	58.9%	-23.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	6.8%	6.9%	6.9%	44.5%	-23.8%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6.5%	5.3%	6.0%	39.4%	-16.3%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	5.4%	5.6%	5.5%	45.1%	-15.3%
85	Erziehung und Unterricht	3.0%	4.9%	3.8%	56.6%	-13.1%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	5.6%	25.3%	14.3%	78.0%	-19.0%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.2%	1.4%	1.3%	48.0%	-14.3%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.3%	3.0%	2.1%	64.8%	-22.1%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

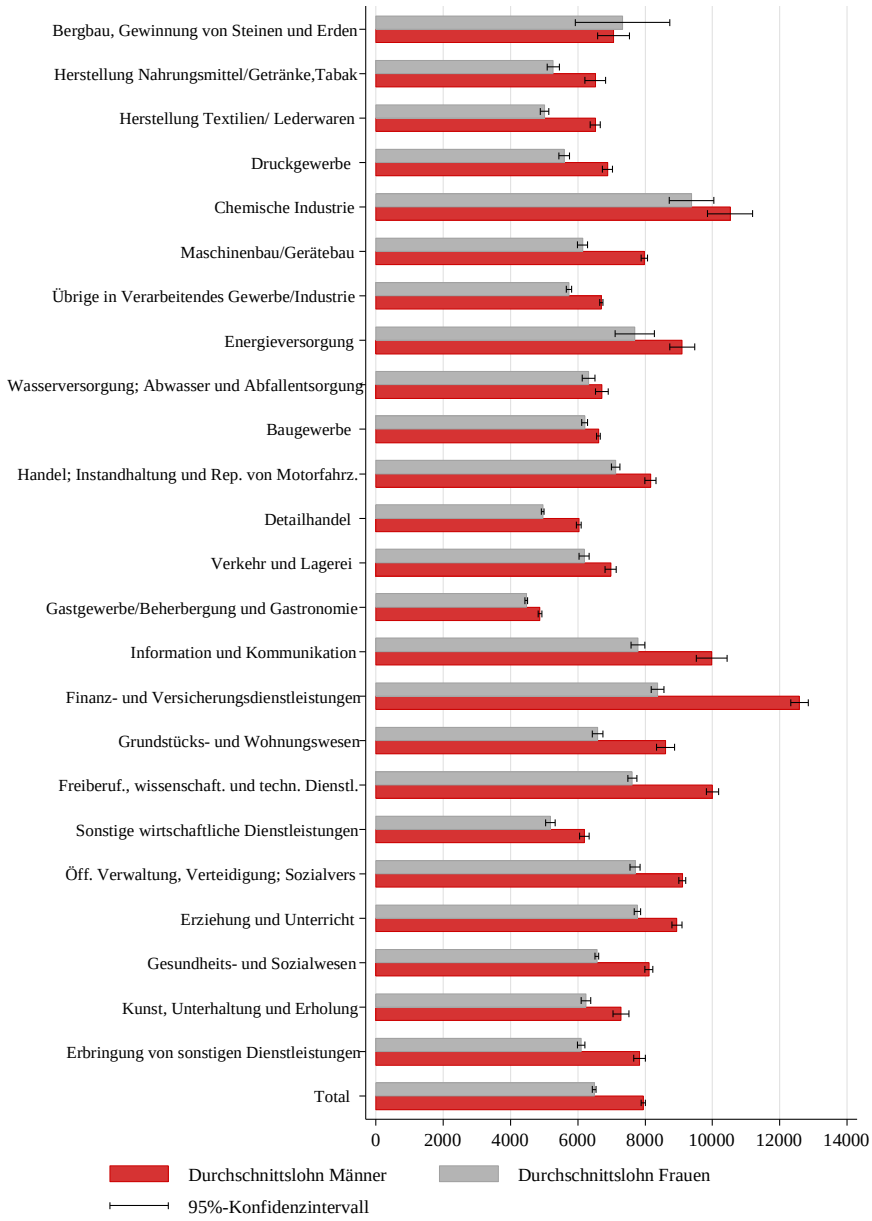
Anmerkungen: Werte werden nicht ausgewiesen und mit "[ ]" markiert, falls sie auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen basieren. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

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 42 und Tabelle 43 zeigen die Analysen des privaten Sektors, Tabelle 73 und Tabelle 74 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.

Abbildung 2 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 2 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 28) 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 2: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.3 Grossregionen

In diesem Abschnitt werden dieselben Kennzahlen wie in 4.1 untersucht, jedoch nach den sieben Grossregionen der Schweiz. Wie in Tabelle 7 ersichtlich ist, sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Grossregionen deutlich kleiner als zwischen den Wirtschaftsbranchen.

Der tiefste Frauenanteil bei den Beschäftigten (41.5%) ist im Jahr 2016 in der Region Ostschweiz zu beobachten. Der höchste Frauenanteil liegt in der Grossregion Zürich (46.3%). Die Unterschiede zwischen den Regionen sind insgesamt klein.

Bezüglich Lohndifferenz lassen sich grössere Unterschiede beobachten: Der Durchschnittslohn der Frauen ist zwischen 14.8% (Genferseeregion) und 23.6% (Region Zürich) tiefer als derjenige der Männer. In Abschnitt 5.3 wird untersucht, inwiefern sich diese Lohndifferenzen anhand weiterer Indikatoren wie beispielsweise Wirtschaftsbranche oder Ausbildung erklären lassen.

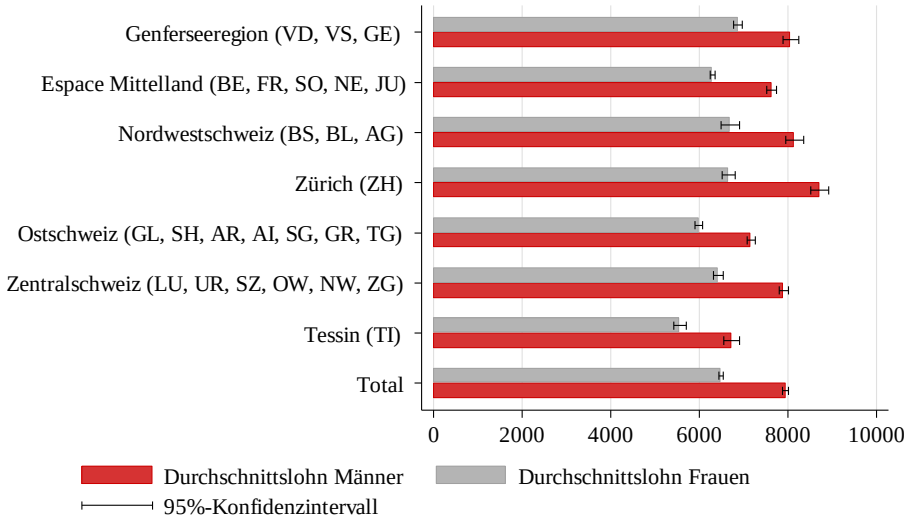
Tabelle 7: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion

Grossregion	**Anteil der Beschäftigten**				
	Männer	**Frauen**	**Total**	**Frauen-anteil**	**Lohndif-ferenz**
Genferseeregion (VD, VS, GE)	17.6%	18.5%	18.0%	45.4%	-14.8%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	21.8%	21.3%	21.6%	43.7%	-17.4%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	13.0%	12.6%	12.8%	43.5%	-17.8%
Zürich (ZH)	22.3%	24.3%	23.1%	46.3%	-23.6%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12.2%	10.9%	11.6%	41.5%	-16.5%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9.1%	8.6%	8.9%	42.9%	-18.7%
Tessin (TI)	4.1%	3.8%	4.0%	42.0%	-17.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 3 illustriert die Durchschnittslöhne beider Geschlechter nach Grossregion. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 3 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 29) 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 3: Durchschnittslohn nach Grossregion



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Tabellen der deskriptiven Analysen pro Sektor werden in Anhang D ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 44 und Tabelle 45 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 75 und Tabelle 76. Betrachtet man nur den öffentlichen Sektor, hat die Region Ostschweiz mit einem Frauenanteil von 57.1% direkt hinter der Zentralschweiz 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%).

4.4 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.

4.4.1 Alter

Tabelle 8 stellt den Anteil der Beschäftigten, den Frauenanteil und die durchschnittliche Lohndifferenz differenziert nach drei Altersgruppen dar.

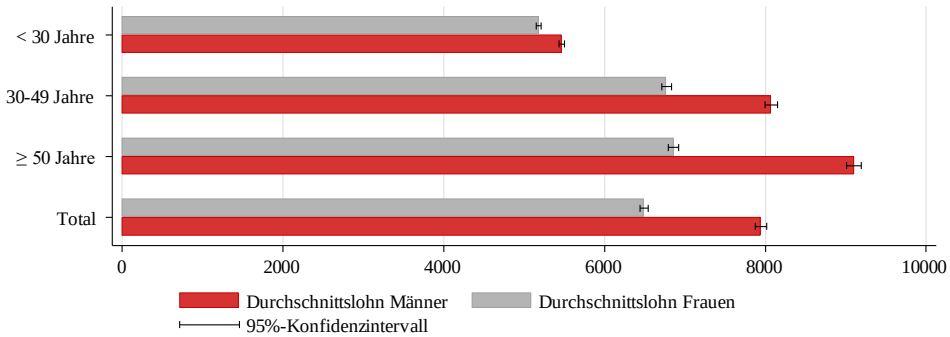
Tabelle 8: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	17.0%	19.3%	18.0%	47.3%	-5.3%
30-49 Jahre	52.3%	50.9%	51.7%	43.6%	-16.1%
≥ 50 Jahre	30.7%	29.8%	30.3%	43.5%	-24.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Je älter die Arbeitnehmenden, desto tiefer ist der Frauenanteil. Es handelt sich jedoch um relativ moderate Unterschiede. Betreffend Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern unterscheiden sich die Alterskategorien hingegen stark. Verglichen mit Arbeitnehmenden unter 30 Jahren ist die durchschnittliche Lohndifferenz in der ältesten Gruppe (≥ 50 Jahre) fünfmal höher. In Abschnitt 5.4.1 wird statistisch analysiert, inwiefern die Lohndifferenz durch weitere Einflussfaktoren erklärbar ist.

Abbildung 4: Durchschnittslohn nach Altersgruppe



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 4 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. Somit vergrössert sich die durchschnittliche Lohndifferenz mit zu-

nehmendem Alter. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 4 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 30) aufgeführt.

Das Prinzip der mit dem Alter steigenden Lohndifferenz lässt sich auch in beiden Sektoren beobachten (vgl. Anhang D, privater Sektor: Tabelle 46 und Tabelle 47; öffentlicher Sektor: Tabelle 77 und Tabelle 78). Der öffentliche Sektor weist jedoch in allen drei Altersgruppen eine tiefere Lohndifferenz aus.

4.4.2 Ausbildung

Tabelle 9 analysiert die Kennzahlen anhand der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Mit höherer Ausbildung steigen einerseits die Löhne (vgl. Abbildung 5), aber tendenziell wird auch die prozentuale Lohndifferenz grösser. Die höheren *absoluten* Löhne gehen also auch mit einer höheren *relativen* Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern einher.

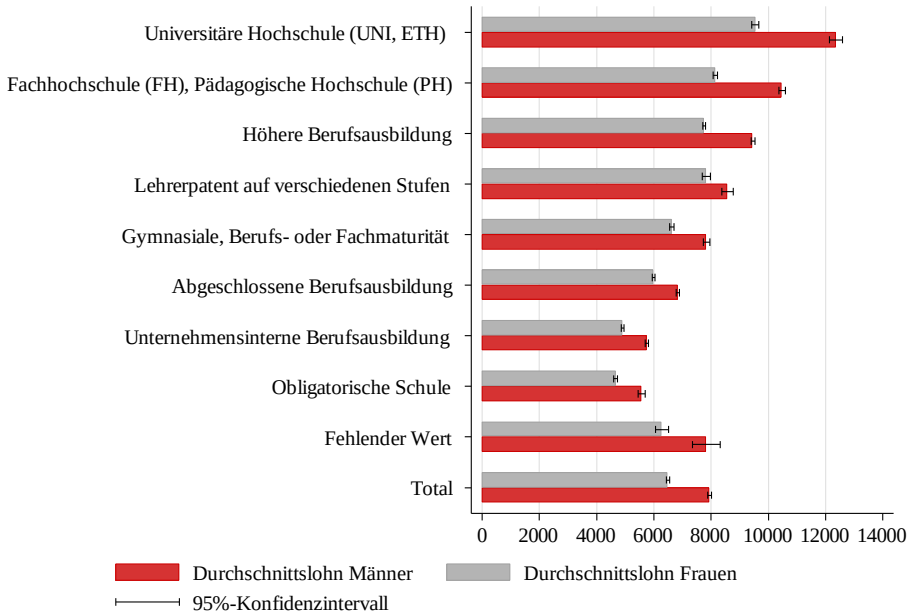
Tabelle 9: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11.7%	9.8%	10.8%	40.0%	-22.8%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	6.5%	5.5%	6.1%	40.1%	-22.3%
Höhere Berufsausbildung	12.0%	10.3%	11.2%	40.5%	-18.1%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.8%	1.3%	1.0%	57.6%	-8.5%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3.3%	4.2%	3.7%	49.7%	-15.4%
Abgeschlossene Berufsausbildung	45.5%	45.6%	45.5%	44.3%	-12.3%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.3%	4.4%	4.9%	39.3%	-14.7%
Obligatorische Schule	9.9%	12.8%	11.2%	50.7%	-16.4%
Fehlender Wert	5.1%	6.1%	5.5%	49.0%	-19.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 5 zeigt die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand der verschiedenen Ausbildungsstufen. Die tabellarische Darstellung der in Abbildung 5 gezeigten Durchschnittslöhne wird in Anhang D (Tabelle 31) abgebildet.

Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 48 und Tabelle 49 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 79 und Tabelle 80. Insbesondere in der Kategorie „Universitäre Hochschule (UNI, ETH)“ weist der private Sektor mit 24.5% eine deutlich höhere Lohndifferenz als der öffentliche Sektor (15.9%) aus.

4.4.3 Zivilstand

Tabelle 10 unterteilt die Beschäftigten nach ihrem Zivilstand. Die Gruppe „Anderer Zivilstand“ beinhaltet geschiedene und verwitwete Personen. Diese weist den höchsten Frauenanteil auf. Die Gruppen „Ledig“ und „Verheiratet“ haben einen ähnlich hohen Frauenanteil, unterscheiden sich jedoch stark bezüglich Lohndifferenz. Während ledige Frauen durchschnittlich 5.6% weniger verdienen als ledige Männer, beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz bei verheirateten Personen 24.8%. Inwieweit sich diese Unterschiede durch die weiteren Einflussfaktoren erklären lassen wird in Abschnitt 5.4.2 analysiert.

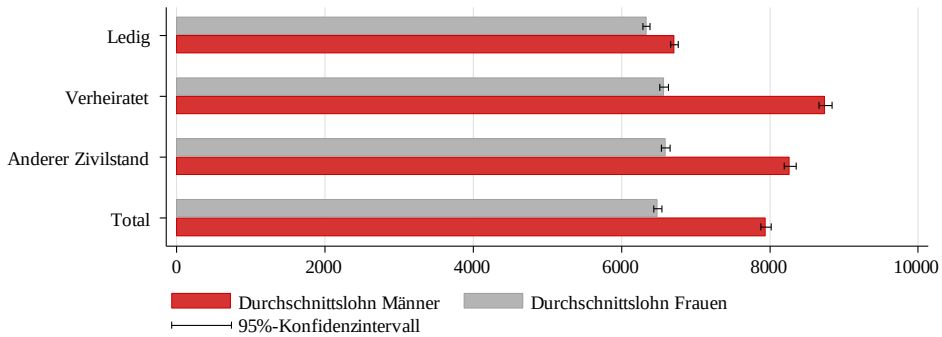
Tabelle 10: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	37.5%	36.7%	37.1%	43.7%	-5.6%
Verheiratet	54.1%	49.1%	51.9%	41.8%	-24.8%
Anderer Zivilstand	8.4%	14.2%	11.0%	57.2%	-20.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 5 zeigt die Durchschnittslöhne beider Geschlechter anhand ihres Zivilstands. Die tabellarische Darstellung der Abbildung 5 gezeigten Durchschnittslöhne ist in Anhang D (Tabelle 32) aufgeführt.

Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Zivilstand



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 50 und Tabelle 51 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 81 und Tabelle 82. Der Frauenanteil ist im öffentlichen Sektor allgemein höher als im privaten Sektor, in der Gruppe der ledigen Personen ist dieser Unterschied jedoch überproportional gross.

4.4.4 Aufenthaltsstatus (Nationalität)

Tabelle 11 analysiert die Kennzahlen anhand des Aufenthaltsstatus der Beschäftigten. Ein wenig mehr als 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 Be-

schäftigten am höchsten. Ausländische Beschäftigte sämtlicher Aufenthaltskategorien weisen einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

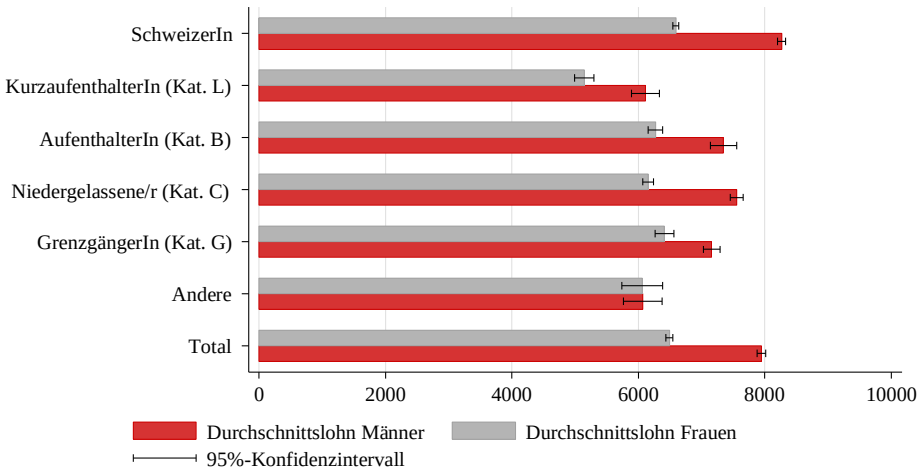
Tabelle 11: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
SchweizerIn	64.6%	71.9%	67.8%	46.8%	-20.2%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.8%	0.4%	0.6%	26.4%	-15.9%
AufenthalterIn (Kat. B)	8.8%	7.4%	8.2%	39.9%	-14.6%
Niedergelassene/r (Kat. C)	16.3%	14.4%	15.5%	41.1%	-18.5%
GrenzgängerIn (Kat. G)	9.2%	5.9%	7.7%	33.6%	-10.5%
Andere	0.2%	0.1%	0.2%	31.8%	-0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 7 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 haben einen ähnlich hohen Durchschnittslohn wie Schweizerinnen. Die der Abbildung 7 zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 33) zu finden.

Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität)



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse der beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 52 und Tabelle 53 (privater Sektor) sowie in Tabelle 83 und Tabelle 84 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Der Anteil Beschäftigte mit Schweizer Staatsbürgerschaft beträgt im öffentlichen Sektor 81.6%, im privaten Sektor 65.3%. Der Frauenanteil ist im öffentlichen Sektor insbesondere bei den ausländischen Beschäftigten höher. Bei der Gruppe der Niedergelassenen beträgt er 39.2% im privaten und 59.4% im öffentlichen Sektor.

4.4.5 Berufliche Stellung

In Tabelle 12 werden die Beschäftigten nach ihrer beruflichen Stellung im Unternehmen unterteilt. 28.8% der Beschäftigten verfügen über eine Kaderfunktion. Der Frauenanteil nimmt mit höherer beruflicher Stellung kontinuierlich ab. Umgekehrt verhält es sich bei der durchschnittlichen Lohndifferenz: Sie steigt von 10.1% zwischen Frauen und Männern ohne Kaderfunktion auf 25.1% im obersten Kader.

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

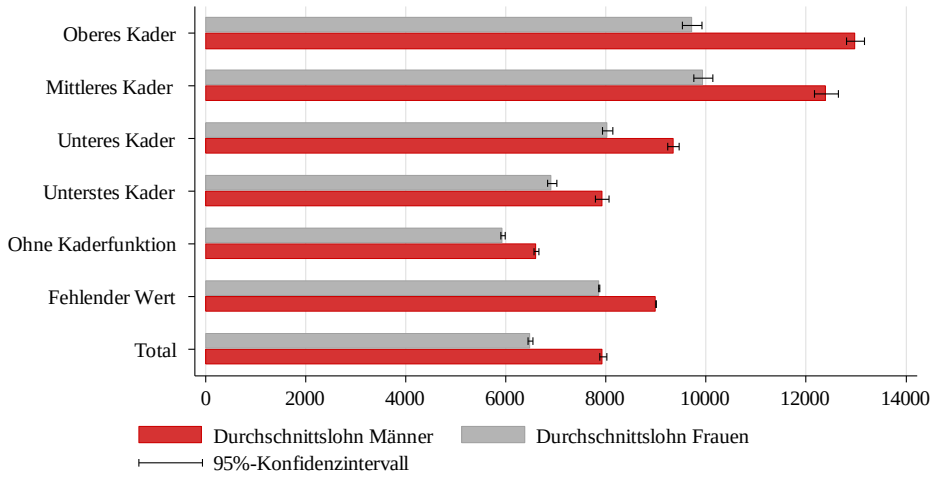
Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Oberes Kader	7.4%	2.9%	5.4%	23.6%	-25.1%
Mittleres Kader	7.9%	4.8%	6.5%	32.4%	-19.8%
Unteres Kader	10.3%	7.8%	9.2%	37.5%	-14.1%
Unterstes Kader	8.2%	7.0%	7.7%	40.2%	-12.6%
Ohne Kaderfunktion	65.6%	76.8%	70.6%	48.1%	-10.1%
Fehlender Wert	0.6%	0.7%	0.7%	49.4%	-12.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Wie in Abbildung 8 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 statis-

tisch signifikant.[7] Die der Abbildung zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 34) ausgewiesen.

Abbildung 8: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 54 und Tabelle 55 (privater Sektor) sowie in Tabelle 85 und Tabelle 86 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Je höher die berufliche Stellung, desto mehr unterscheidet sich die Lohndifferenz zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor. Die durchschnittliche Lohndifferenz beim oberen Kader beträgt im privaten Sektor 26.6%, im öffentlichen Sektor 13.1%. Bei den Beschäftigten ohne Kaderfunktion ist der Unterschied zwischen den beiden Sektoren viel kleiner: Hier verdienen Frauen im Durchschnitt 11.6% weniger (privater Sektor) beziehungsweise 10% weniger (öffentlicher Sektor).

4.4.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

In diesem Abschnitt werden die Kennzahlen nach Berufsgruppen und Kompetenzniveau analysiert. Tabelle 13 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* (88.3%), *Assistenzberufe im Gesundheitswesen* (87.0%) und *Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte*

[7] 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.

(84.3%) finden. Die Berufsgruppen mit den tiefsten Frauenanteilen sind *Elektriker/innen und Elektroniker/innen* (2.1%), *Bau-, Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen* (5.1%) und *Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen* (5.7%). Diese Zahlen zeigen, dass sich die Berufswahl von Frauen und Männern teilweise sehr deutlich unterscheidet.

Die Kategorie *Akademische und verwandte Gesundheitsberufe* weist mit -26.7% 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 4.3% mehr verdienen.

Tabelle 13: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschn. Lohndifferenz nach Beruf

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
	Militärs					
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte					
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	3.0%	1.1%	2.2%	22.9%	-21.8%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	1.8%	1.4%	1.6%	37.0%	-23.3%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	1.5%	0.8%	1.2%	30.5%	-14.4%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0.3%	0.5%	0.4%	57.5%	-18.2%
10	Führungskräfte - Z.n.m.	2.4%	1.4%	2.0%	31.6%	-16.1%
	Akademische Berufe					
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	2.4%	0.8%	1.7%	21.8%	-18.1%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	1.0%	2.5%	1.7%	66.4%	-26.7%
23	Lehrkräfte	1.3%	2.2%	1.7%	58.5%	-17.0%
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	2.6%	2.3%	2.5%	41.4%	-15.0%
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2.4%	0.4%	1.5%	11.9%	-7.6%
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	1.3%	2.1%	1.6%	56.7%	-9.3%
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	1.0%	0.9%	1.0%	42.8%	-10.4%
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	6.4%	1.5%	4.2%	15.3%	-12.4%
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.8%	7.2%	3.6%	87.0%	-5.6%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	3.6%	7.3%	5.2%	61.8%	-20.0%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.9%	1.3%	1.0%	54.5%	-4.8%
35	Informations- und Kommunikationstechni-ker/innen	0.7%	0.5%	0.6%	35.2%	-17.0%
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	2.8%	3.5%	3.1%	49.8%	-20.4%
	Bürokräfte und verwandte Berufe					
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1.2%	8.3%	4.4%	84.3%	-13.7%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.3%	1.1%	0.7%	73.5%	-0.6%
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	1.7%	0.8%	1.3%	27.2%	1.1%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.4%	0.6%	0.5%	55.2%	1.2%
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.0%	0.0%	0.0%	55.7%	2.7%
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte					
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	3.6%	6.6%	4.9%	59.7%	-10.3%
52	Verkaufskräfte	2.3%	6.9%	4.3%	70.4%	-24.3%
53	Betreuungsberufe	0.6%	5.3%	2.6%	88.3%	-6.0%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1.8%	0.6%	1.2%	19.6%	-10.2%
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0.1%	0.5%	0.3%	77.2%	4.3%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.5%	0.1%	0.3%	12.8%	-7.3%
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe					
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	5.7%	0.4%	3.3%	5.1%	-16.7%
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	3.9%	0.4%	2.4%	7.5%	-7.3%
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0.6%	0.5%	0.5%	40.9%	-17.7%
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	1.8%	0.0%	1.0%	2.1%	-13.7%
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungs-herst'g u. verw. Berufe	1.7%	0.9%	1.3%	29.3%	-16.5%
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.3%	0.1%	0.2%	13.2%	-16.0%
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschi-nen	1.4%	0.6%	1.0%	26.2%	-22.6%
82	Montageberufe	1.0%	0.3%	0.7%	19.4%	-26.2%
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	3.6%	0.3%	2.2%	5.7%	-6.8%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte					
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.5%	3.0%	1.6%	83.4%	-6.4%
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	2.6%	1.1%	1.9%	25.3%	-18.2%
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.2%	0.1%	0.1%	22.7%	-9.2%
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	2.0%	2.7%	2.3%	51.2%	-11.7%
	Fehlender Wert	25.9%	21.0%	23.7%	39.0%	-21.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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. Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 9 zeigt die durchschnittlichen Frauen- und Männerlöhne pro Berufsgruppe in einem Balkendiagramm. Die der Abbildung zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 35) ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang D in Tabelle 56 und Tabelle 57 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 87 und Tabelle 88.

Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf)

Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

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

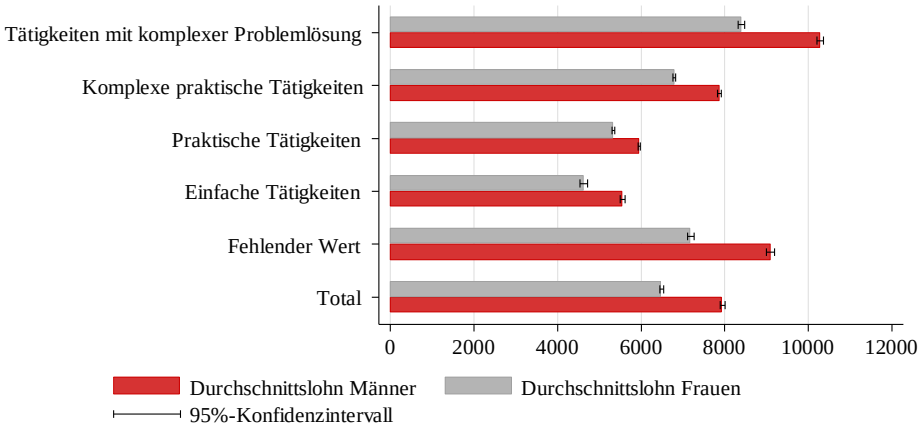
Tabelle 14 und Abbildung 10 fassen die Berufsgruppen anhand ihres Kompetenzniveaus zusammen. In Anhang D (Tabelle 36) sind die Durchschnittslöhne zudem in tabellarischer Form ausgewiesen. Für beide Geschlechter zeigt sich, dass ein höheres Kompetenzniveau mit einem höheren Durchschnittslohn einhergeht. Die Gruppe *Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung* weist (abgesehen von den fehlenden Werten) sowohl den kleinsten Frauenanteil wie auch die höchste Lohndifferenz aus. Der höchste Frauenanteil ist in der Kategorie *Komplexe praktische Tätigkeiten* zu finden.

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

Kompetenzniveau	**Anteil der Beschäftigten**			**Frauen-anteil**	**Lohndif-ferenz**
	Männer	**Frauen**	**Total**		
Einfache Tätigkeiten	5.4%	6.9%	6.1%	50.3%	-16.6%
Praktische Tätigkeiten	32.5%	34.4%	33.4%	45.5%	-10.4%
Komplexe praktische Tätigkeiten	15.2%	21.2%	17.8%	52.6%	-13.7%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	21.0%	16.5%	19.0%	38.5%	-18.4%
Fehlender Wert	25.9%	21.0%	23.7%	39.0%	-21.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 58 und Tabelle 59 (privater Sektor) sowie in Tabelle 89 und Tabelle 90 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Der Anteil der Beschäftigten in der höchsten Kompetenzkategorie ist im öffentlichen Sektor mit 27.2% um einiges höher als im privaten Sektor (17.5%). In dieser Kategorie unterscheidet sich auch die deskriptive Lohndifferenz am stärksten: Sie steigt von -15.3% im öffentlichen auf -20.4% im privaten Sektor.

4.4.7 Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad nach drei Kategorien

Tabelle 15 zeigt, dass sich der durchschnittliche Beschäftigungsgrad zwischen den Geschlechtern stark unterscheidet. Der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen (definiert als Arbeitspensum von mindestens 90%) beträgt lediglich 28.6%, bei den Teilzeitstellen sind hingegen mehr als 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 2018). Weiter ist in der Tabelle ersichtlich, dass die durchschnittliche Lohndifferenz bei den Vollzeitstellen am höchsten ist.

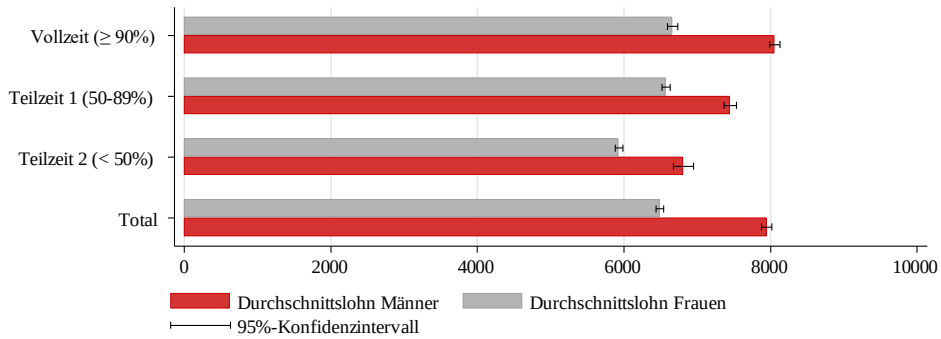
Tabelle 15: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Vollzeit (≥ 90%)	86.1%	43.6%	67.3%	28.6%	-17.3%
Teilzeit 1 (50-89%)	9.7%	37.6%	22.0%	75.4%	-11.8%
Teilzeit 2 (< 50%)	4.1%	18.9%	10.6%	78.3%	-12.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Nachfolgend ist zu beachten, dass die Löhne auf ein einheitliches Vollzeitpensum standardisiert sind. Wie in Abbildung 11 dargestellt, steigen die Durchschnittslöhne mit steigendem Beschäftigungsgrad. Bei den Männern ist diese Relation klar ersichtlich, bei den Frauen lässt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen den Gruppen „Vollzeit“ und „Teilzeit 1“ beobachten. Die der Abbildung zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 37) ausgewiesen.

Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse der beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 60 und Tabelle 61 (privater Sektor) sowie in Tabelle 91 und Tabelle 92 (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: Nach einem Arbeitspensum von 50-69%, 70-79% und 80-89%. Die Ergebnisse werden in Tabelle 16 und Abbildung 12 dargestellt. Die der Abbildung zugrunde

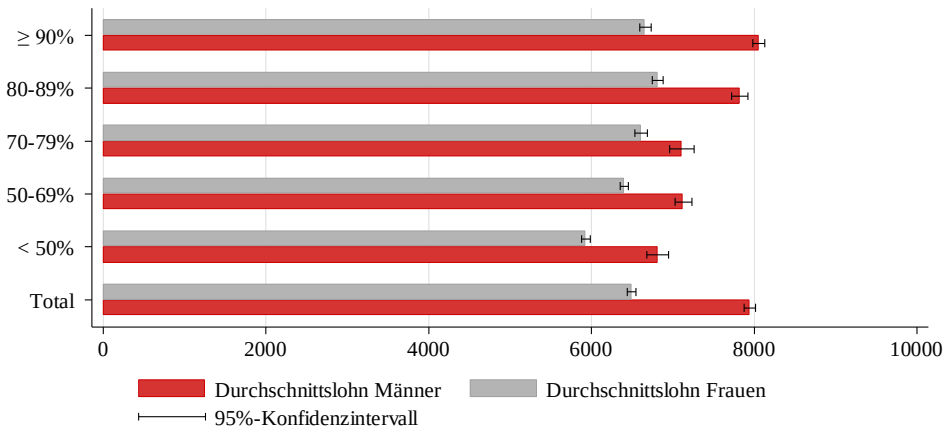
liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 38) ausgewiesen. Diese Unterteilung ist neu, die Zahlen können demzufolge nicht mit den Ergebnissen der Vorgängerstudien verglichen werden. Es fällt auf, dass der Frauenanteil zwischen den höchsten zwei Kategorien stark abnimmt: Er beträgt 68.9% in der Kategorie *80-89%*, jedoch nur 28.6% bei Vollzeiterwerbstätigen. Zudem zeigt sich, dass Frauen, welche Vollzeit arbeiten, leicht weniger verdienen als Frauen in der Kategorie *80-89%*. Die Analyse der einzelnen Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 62 und Tabelle 63 (privater Sektor) und Tabelle 93 und Tabelle 94 (öffentlicher Sektor) dargestellt.

Tabelle 16: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
≥ 90%	86.1%	43.6%	67.3%	28.6%	-17.3%
80-89%	4.6%	12.7%	8.2%	68.9%	-12.9%
70-79%	1.4%	5.4%	3.2%	75.1%	-7.0%
50-69%	3.8%	19.4%	10.7%	80.4%	-10.2%
< 50%	4.1%	18.9%	10.6%	78.3%	-12.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 12: Durchschnittslohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.4.8 Unternehmensgrösse

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

Unternehmensgrösse nach fünf Kategorien

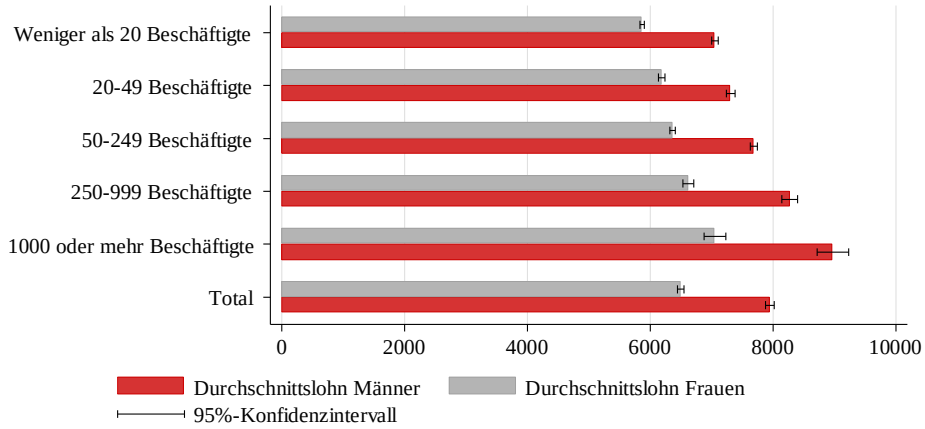
In Tabelle 18 und Abbildung 14 werden die Beschäftigten anhand der Anzahl Mitarbeitende im Unternehmen eingeteilt. Die der Abbildung zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 39) ausgewiesen. Für beide Geschlechter gilt: Je mehr Beschäftigte im Unternehmen, desto höher der Durchschnittslohn. 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 17: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Weniger als 20 Beschäftigte	19.5%	21.4%	20.3%	46.4%	-16.8%
20-49 Beschäftigte	14.6%	11.1%	13.0%	37.6%	-15.3%
50-249 Beschäftigte	23.5%	21.7%	22.7%	42.2%	-17.3%
250-999 Beschäftigte	15.1%	13.9%	14.5%	42.1%	-20.0%
1000 oder mehr Beschäftigte	27.3%	32.0%	29.4%	48.2%	-21.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse für die beiden Sektoren wird in Anhang D in Tabelle 64 und Tabelle 65 (privater Sektor) sowie in Tabelle 95 und Tabelle 96 (öffentlicher Sektor) dargestellt. Während im öffentlichen Sektor der überwiegende Teil der Beschäftigung in Grossunternehmen zu finden ist, sind die Beschäftigten im privaten Sektor relativ ausgewogen über die fünf Grössenkategorien verteilt.

Unternehmensgrösse nach zwei Kategorien

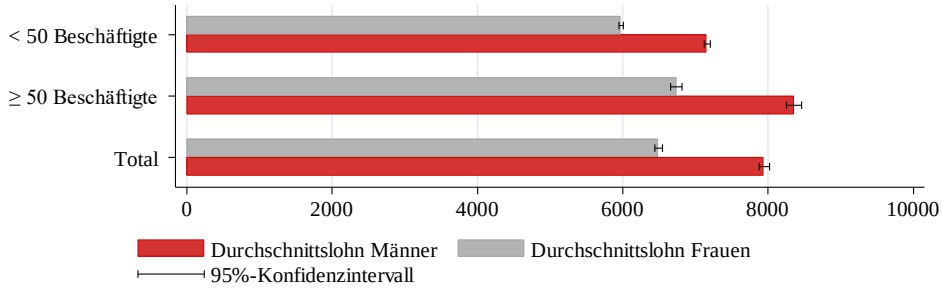
In diesem Abschnitt werden die fünf Kategorien auf zwei aggregiert: Unternehmen mit mindestens bzw. weniger als 50 Beschäftigten. Die Ergebnisse sind in Tabelle 18 und Abbildung 14 ausgewiesen und ergeben im Wesentlichen das gleiche Bild wie im vorangegangenen Abschnitt. Die der Abbildung zugrunde liegenden Daten sind in Anhang D (Tabelle 40) ausgewiesen.

Tabelle 18: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 50 Beschäftigte	34.1%	32.5%	33.4%	43.0%	-16.6%
≥ 50 Beschäftigte	65.9%	67.5%	66.6%	44.8%	-19.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	44.2%	-18.3%

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse



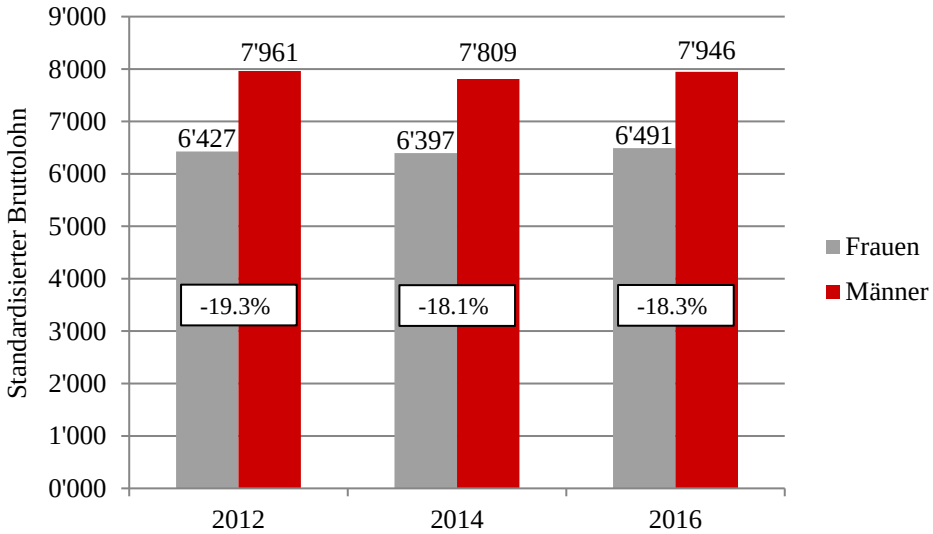
Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Im Anhang D werden die Tabellen nach Wirtschaftssektor ausgewiesen. Tabelle 66 und Tabelle 67 analysieren den privaten Sektor, Tabelle 97 und Tabelle 98 den öffentlichen Sektor.

4.5 Analyse im Zeitverlauf

Als Nächstes wird die aggregierte Entwicklung der Durchschnittslöhne in der Gesamtwirtschaft betrachtet. Abbildung 15 zeigt die zeitliche Entwicklung der Durchschnittslöhne und der durchschnittlichen Lohndifferenz für den Zeitraum 2012 bis 2016. Letztere sank zwischen 2012 und 2014 von -19.3% auf -18.1%. Danach stieg sie wieder leicht an und betrug 2016 -18.3%.

Abbildung 15: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 bis 2016



Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

Die tabellarische Darstellung der zeitlichen Entwicklung ist in Anhang D abgebildet (Gesamtwirtschaft: Tabelle 41, privater Sektor: Tabelle 68, öffentlicher Sektor: Tabelle 99). 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.

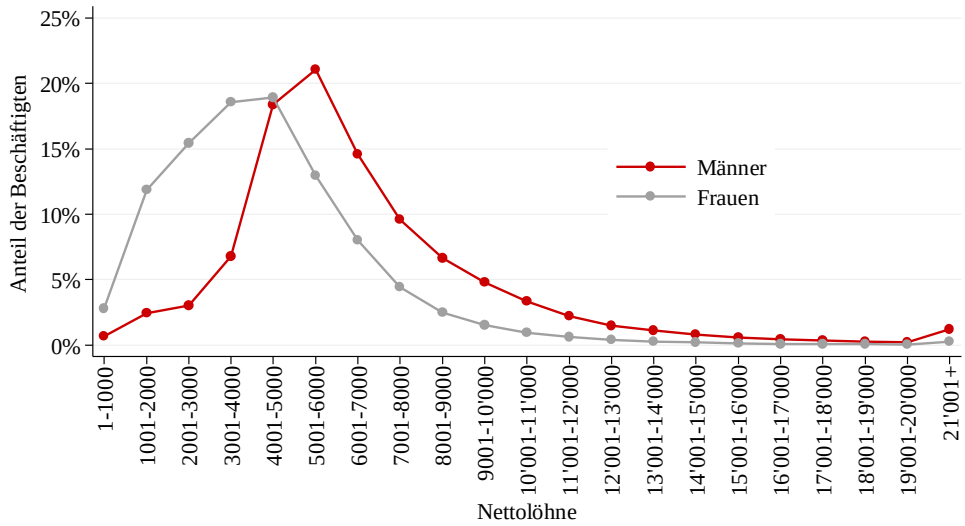
4.6 Nettolöhne und Sonderzahlungen

Die bisherigen Analysen bezogen sich jeweils auf die auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhne als einheitlich verwendetes Lohnmass. Nachfolgend werden nun 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 16 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 4.4.7). Da die Nettolöhne nicht anhand des Beschäftigungsgrads standardisiert wurden, hat dies eine direkte Auswirkung auf die Lohnverteilung.

Abbildung 16: Verteilung der Nettolöhne nach Geschlecht



Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.6.2 Nettolöhne nach Wirtschaftsbranche

Tabelle 19 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 69 (privater Sektor) und in Tabelle 100 (öffentlicher Sektor) dargestellt.

Tabelle 19: Durchschnittlicher 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	1'651	1'490	1'522	3'902	3'227	3'363	5'984	4'866	5'666
Herstellung Textilien/ Lederwaren	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	5'925	4'483	5'292
Druckgewerbe	[ ]	[ ]	[ ]	4'116	3'409	3'619	6'171	4'950	5'895
Chemische Industrie	[ ]	[ ]	[ ]	6'180	5'504	5'624	9'301	8'575	9'087
Maschinenbau/Gerätebau	2'259	1'850	1'966	4'933	3'901	4'256	7'079	5'329	6'689
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	2'038	1'714	1'808	4'185	3'515	3'742	6'020	4'979	5'872
Energieversorgung	[ ]	[ ]	[ ]	5'680	4'752	5'085	8'117	7'018	7'997
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[ ]	[ ]	[ ]	4'075	4'070	4'072	6'147	5'481	6'091
Baugewerbe	2'046	1'731	1'829	4'218	3'461	3'881	5'887	5'510	5'870
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	1'910	1'787	1'816	4'568	3'987	4'130	7'448	6'811	7'299
Detailhandel	1'556	1'510	1'516	3'478	2'965	3'028	5'608	4'604	5'101
Verkehr und Lagerei	1'561	1'631	1'601	4'324	3'751	3'977	6'368	5'620	6'251
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	1'389	1'336	1'348	2'923	2'691	2'751	4'608	4'162	4'425
Information und Kommunikation	2'078	1'944	1'989	5'817	4'635	5'204	9'000	7'128	8'664
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2'663	2'237	2'321	6'594	5'005	5'342	11'422	7'717	10'162
Grundstücks- und Wohnungswesen	1'973	1'743	1'797	4'919	4'036	4'190	7'864	6'054	7'042
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2'199	1'952	2'003	5'345	4'489	4'747	9'234	7'168	8'567
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1'614	1'316	1'421	3'627	3'237	3'433	5'820	5'153	5'654

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	2'177	2'132	2'139	5'751	4'742	4'985	8'121	6'808	7'744
Erziehung und Unterricht	2'440	2'126	2'218	5'269	4'739	4'897	7'990	6'837	7'544
Gesundheits- und Sozialwesen	2'344	1'979	2'010	4'919	3'996	4'110	7'496	5'845	6'461
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1'579	1'580	1'580	4'246	3'868	4'000	6'838	5'815	6'510
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1'924	1'769	1'804	4'685	3'891	4'075	7'221	5'149	6'143
Total	1'892	1'761	1'790	4'690	3'944	4'128	7'227	5'976	6'869

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.6.3 Nettolöhne nach beruflicher Stellung

Tabelle 20 unterteilt die Nettolöhne nach beruflicher Stellung der Beschäftigten. Um der fehlenden Standardisierung entgegenzuwirken, wurden die Nettolöhne auch hier für die drei Beschäftigungskategorien einzeln ausgewiesen. In Anhang D sind die Tabellen für den privaten Sektor (Tabelle 70) und den öffentlichen Sektor (Tabelle 101) separat aufgeführt.

Tabelle 20: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	**F**	**Total**	**M**	**F**	**Total**	**M**	**F**	**Total**
Oberes Kader	3'040	2'397	2'703	6'964	5'300	6'013	11'711	9'332	11'330
Mittleres Kader	2'999	2'429	2'588	7'125	5'762	6'166	11'131	9'363	10'726
Unteres Kader	2'472	2'152	2'217	5'699	4'909	5'131	8'419	7'364	8'145
Unterstes Kader	2'181	1'948	1'993	5'005	4'299	4'465	7'115	6'222	6'864
Ohne Kaderfunktion	1'689	1'690	1'690	4'174	3'674	3'790	5'992	5'296	5'777
Fehlender Wert	2'360	2'041	2'146	5'185	4'707	4'872	7'928	6'871	7'601
Total	1'892	1'761	1'790	4'690	3'944	4'128	7'227	5'976	6'869

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.6.4 Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche

Dieser und der nächste Abschnitt widmen sich den Sonderzahlungen, welche die Beschäftigten von ihren Arbeitgebenden erhalten. Sonderzahlungen umfassen vor-

nehmlich Boni, aber auch Verwaltungsratsentschädigungen und weitere unregelmässigen Zahlungen (vgl. Abschnitt 3.1.4).

Tabelle 21 zeigt, dass sich die durchschnittlichen Sonderzahlungen je nach Wirtschaftsbranche stark unterscheiden. In *Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie* sind diese für beide Geschlechter sowohl absolut wie auch relativ am niedrigsten: Bei den Männern handelt es sich um durchschnittlich 43 Franken pro Monat, bei den Frauen um monatlich 15 Franken. Der durchschnittliche Anteil des Bruttolohns, welcher aus Sonderzahlungen besteht, liegt in dieser Branche bei 0.5% (Männer) beziehungsweise 0.2% (Frauen). Die höchsten Sonderzahlungen der Männer werden in der Branche *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* ausgewiesen (im Durchschnitt monatlich 1'813 Franken bzw. 9.7% des Bruttolohns). Bei den Frauen sind die höchsten Sonderzahlungen in der *chemischen Industrie* zu finden. Es handelt sich jedoch bloss um durchschnittlich 662 Franken (5.2% 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 (355 Franken beziehungsweise 128 Franken pro Monat).

Die Analyse wird in Anhang D für die beiden Sektoren separat ausgewiesen (privater Sektor: Tabelle 71, öffentlicher Sektor: Tabelle 102).

Tabelle 21: 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	182	1.3%	259	1.5%	192	1.3%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/ Getränke, Tabak	151	1.5%	60	0.8%	114	1.2%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	172	1.9%	114	1.8%	142	1.9%
18	Druckgewerbe	96	1.0%	28	0.4%	71	0.8%
19, 20, 21	Chemische Industrie	828	5.8%	662	5.2%	768	5.6%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	389	3.5%	195	2.4%	336	3.2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	169	1.7%	96	1.3%	153	1.6%
35	Energieversorgung	435	3.4%	221	2.4%	397	3.2%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	141	1.8%	86	1.1%	133	1.7%
41, 42, 43	Baugewerbe	116	1.2%	58	0.8%	110	1.1%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
	3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	516	3.8%	325	2.8%	452	3.4%
47	Detailhandel	127	1.5%	53	0.9%	77	1.1%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	174	1.8%	101	1.3%	155	1.7%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	43	0.5%	15	0.2%	28	0.4%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	670	5.0%	327	3.1%	579	4.5%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1'813	9.7%	573	4.8%	1'263	7.5%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	484	3.3%	177	1.8%	303	2.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	677	4.3%	265	2.3%	494	3.4%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	97	1.0%	57	0.7%	81	0.9%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	53	0.5%	23	0.3%	39	0.4%
85	Erziehung und Unterricht	51	0.5%	29	0.3%	39	0.4%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	106	0.8%	29	0.4%	46	0.4%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	157	1.5%	67	0.8%	113	1.2%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	124	1.2%	58	0.9%	81	1.0%
	Total	355	2.6%	128	1.3%	255	2.0%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

4.6.5 Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung

Tabelle 22 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 22: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	1'234	5.7%	523	2.9%	1'066	5.0%
Mittleres Kader	1'168	6.4%	526	3.3%	960	5.4%
Unteres Kader	533	4.2%	285	2.5%	440	3.6%
Unterstes Kader	290	2.7%	162	1.8%	238	2.3%
Ohne Kaderfunktion	141	1.6%	70	0.9%	107	1.3%
Fehlender Wert	31	0.3%	20	0.2%	26	0.3%
Total	355	2.6%	128	1.3%	255	2.0%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse wird in Anhang D für die beiden Sektoren separat ausgewiesen (privater Sektor: Tabelle 72, öffentlicher Sektor: Tabelle 103).

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.

Die Gliederung des Kapitels gestaltet sich wie folgt: Zunächst wird die Lohnzerlegung für die Gesamtwirtschaft, den privaten sowie den öffentlichen Sektor vorgenommen (5.1). Danach werden die verschiedenen Wirtschaftsbranchen (5.2) sowie die Grossregionen der Schweiz (5.3) analysiert. Es folgen Lohnzerlegungen anhand weiterer persönlicher und unternehmensspezifischer Merkmale (5.4). Zum Schluss dieses Kapitels werden die wichtigsten aggregierten Kennzahlen im Zeitverlauf mit den Ergebnissen der LSE 2012 und 2014 aus den Vorgängerstudien verglichen (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 23 und Abbildung 17 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 0.174 bzw. rund 17.4%. Durch die Zerlegung wird ersichtlich, dass die verschiedenen Einflussfaktoren wie Ausbildung, Beruf etc. rund 56% der gesamten Lohndifferenz erklären können, während die restlichen 44% unerklärt bleiben (vgl. Abbildung 18). Daraus folgt, dass Frauen bei vergleichbaren beobachtbaren Merkmalen im Schnitt rund 7.7% weniger verdienen als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0.073; 0.081], 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 be-

obachtbaren Einflussfaktoren erklärte Lohndifferenz beträgt in der Gesamtwirtschaft rund 9.7%.[8]

Tabelle 23: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren

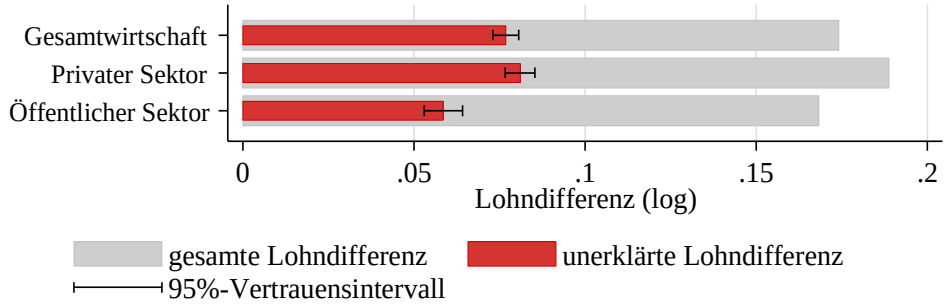
	gesamte Lohndifferenz		unerklärter Anteil		in %	erklärt durch Ausstattung		in %
Gesamtwirtschaft	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	56%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
	[0.169 ;	0.18]	[0.073 ;	0.081]		[0.092 ;	0.103]	
Privater Sektor	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)
	[0.183 ;	0.195]	[0.077 ;	0.085]		[0.102 ;	0.114]	
Öffentlicher Sektor	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
	[0.159 ;	0.178]	[0.053 ;	0.064]		[0.100 ;	0.119]	

*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). 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 2016; Berechnungen B,S,S.*

Im privaten Sektor beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 0.189 bzw. rund 18.9%. Sie ist somit leicht höher als im öffentlichen Sektor (0.168 bzw. rund 16.8%). Durch die Einflussfaktoren können im privaten Sektor 57%, im öffentlichen Sektor 65% der gesamten Lohndifferenz erklärt werden. Daraus resultiert eine ähnlich hohe erklärte Lohndifferenz von rund 10.8% im privaten und rund 11.0% im öffentlichen Sektor. Frauen verdienen also rund 11% 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. 8.1% deutlich höher als im öffentlichen Sektor (ca. 5.9%). Gemessen an der gesamten Lohndifferenz beträgt der relative Anteil der unerklärten Lohndifferenz im privaten Sektor 43%, im öffentlichen Sektor 35%.

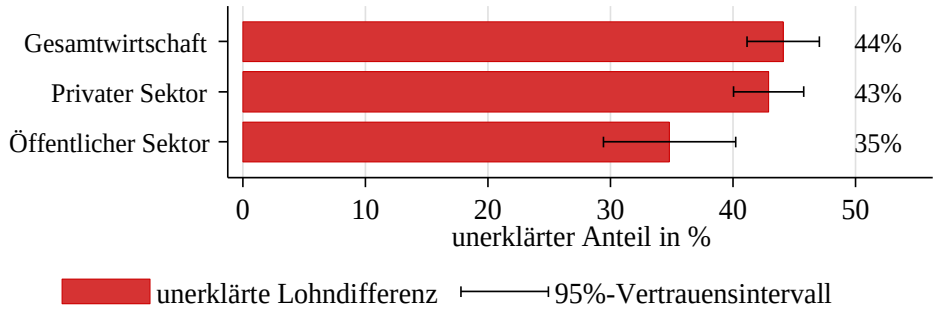
[8] Es fällt auf, dass die erklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft geringer ist als im privaten und öffentlichen Sektor und nicht dazwischen liegt. Der Grund dafür ist modellbedingt. Das Modell für die Gesamtwirtschaft enthält keine Kontrollvariablen für den privaten/öffentlichen Sektor, während 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 Sektorenmodelle darstellen.

Abbildung 17: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 18: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

5.2 Wirtschaftsbranchen

Abbildung 19 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 28 ausgewiesen.

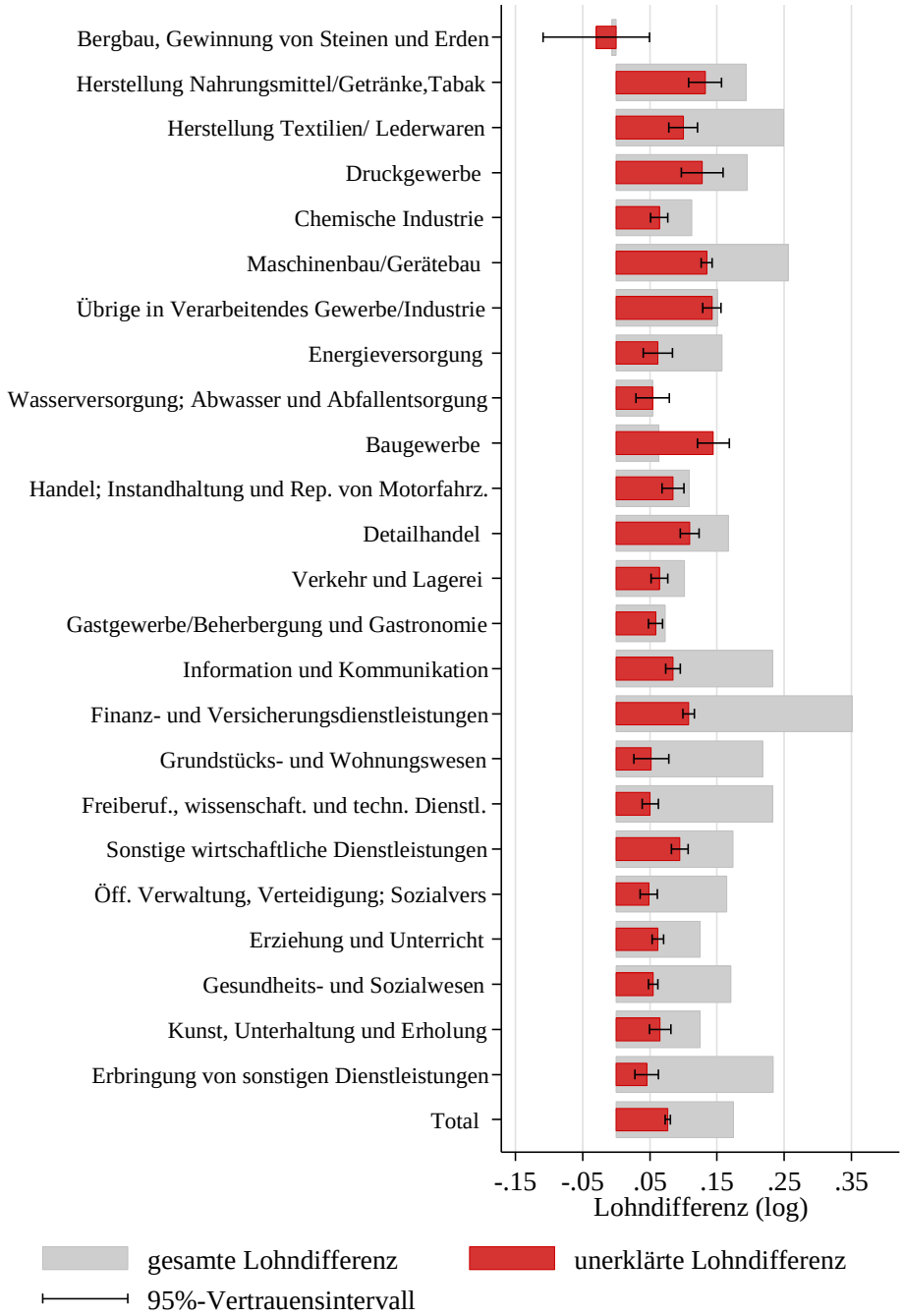
Die höchste durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen lässt sich in der Branche *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* beobachten (vgl. Abschnitt 4.1). Von der Höhe der durchschnittlichen Lohndifferenz lässt sich jedoch nicht direkt auf die Grösse des unerklärten Anteils schliessen.

Die höchste unerklärte Lohndifferenz wird in den Branchen *Baugewerbe* (14.4%), *Übrige in Verarbeitendes Gewerbe / Industrie* (14.2%) und *Maschinenbau / Gerätebau* (13.5%) ausgewiesen. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt interpretieren: Frauen verdienen in diesen Branchen im Schnitt rund 14% weniger, wenn sie statistisch mit Männern mit den gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden.

Die einzige Branche, in welcher die unerklärte Lohndifferenz zu Gunsten der Frauen ausfällt, ist *Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden*. Der unerklärte

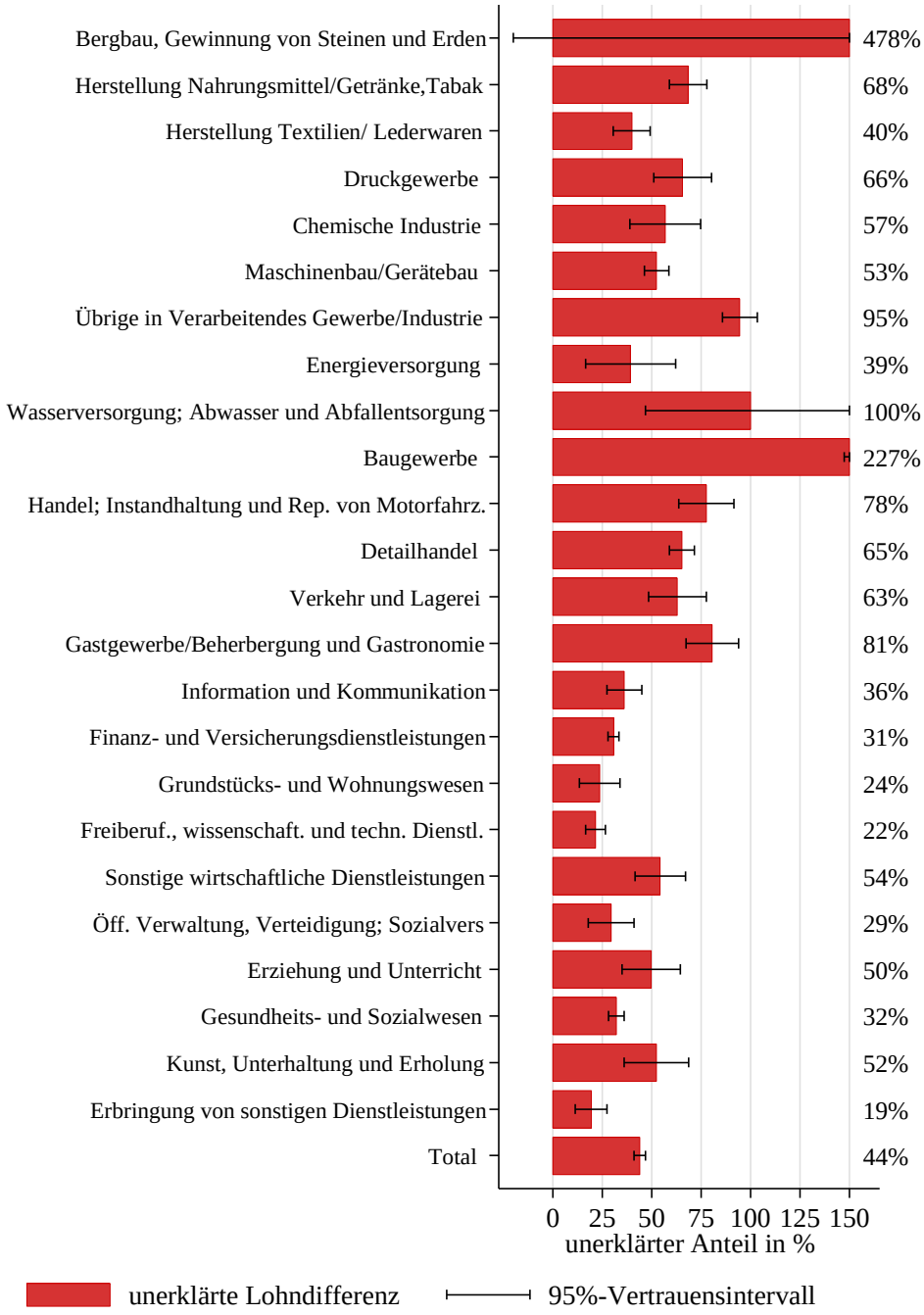
Anteil (ca. 3%) ist jedoch nicht statistisch signifikant von null verschieden und hat eine tiefe statistische Präzision. Die niedrigste aber statistisch signifikante unerklärte Lohndifferenz wird in der Branche *Erbringung von sonstigen Dienstleistungen* festgestellt. Hier verdienen Frauen im Durchschnitt rund 4.5% weniger als Männer, wenn die Einflussfaktoren zwischen den Geschlechtern konstant gehalten werden.

Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Wirtschaftsbranchen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 20: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranchen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Stellt man die unerklärte Lohndifferenz mit der gesamten Lohndifferenz ins Verhältnis, ergibt sich teilweise ein anderes Bild. Wie in Abbildung 20 ersichtlich,

haben die Branchen *Baugewerbe* (227%) und *Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung* (100%) den höchsten unerklärten Anteil.[9] Der unerklärte Anteil über 100% bedeutet, dass Frauen einen höheren Durchschnittslohn hätten als Männer, wenn sie mit der gleichen Lohnfunktion entlohnt würden wie Männer. 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 120) und den öffentlichen Sektor (Tabelle 135) separat durchgeführt; die Ergebnisse befinden sich in Anhang E. Wie in der deskriptiven Analyse, werden auch in Tabelle 135 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 unpräzis geschätzt und nicht statistisch signifikant von null verschieden sind.

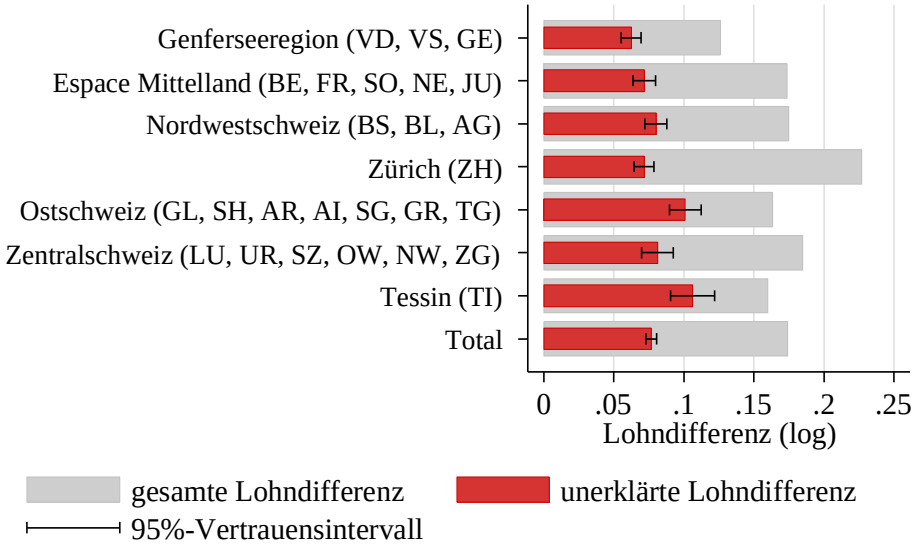
Von den statistisch signifikanten Ergebnissen lassen sich in den meisten Branchen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Sektoren beobachten. Eine Ausnahme bildet die Kategorie *freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen*. Hier ist die gesamte Lohndifferenz im privaten Sektor (23.5%) deutlich höher als im öffentlichen Sektor (16.0%). Interessanterweise ist die unerklärte Lohndifferenz im privaten Sektor jedoch niedriger (5.1% bzw. 7.9%). Folglich können die Einflussfaktoren im privaten Sektor einen überproportional hohen Teil der Lohndifferenz erklären.

5.3 Grossregionen

Abbildung 21 weist die durchschnittliche Lohndifferenz sowie deren unerklärten Anteil für die sieben Grossregionen der Schweiz aus. Die Zahlen dazu werden in Anhang E in Tabelle 106 ausgewiesen.

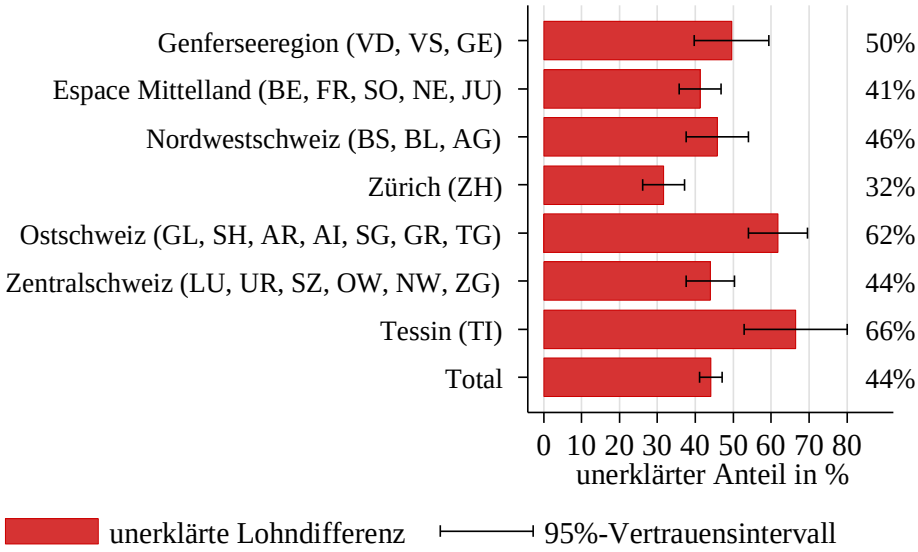
[9] Die Branche Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden weist einen noch höheren unerklärten Anteil aus, der jedoch mit grosser statistischer Unsicherheit verbunden ist.

Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 22: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Grossregionen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Am geringsten ist die durchschnittliche Lohndifferenz in der Genferseeregion (12.6%), mit Abstand am höchsten in der Region Zürich (22.7%). Die unerklärte Lohndifferenz liegt im Bereich von 6.2% (Genferseeregion) bis 10.6% (Tessin).

Die relative Grösse des unerklärten Anteils unterscheidet sich zwischen den Grossregionen stark (vgl. Abbildung 22). Am niedrigsten ist er in der Region Zürich, wo

32% der Lohndifferenz nicht durch die Einflussfaktoren erklärbar sind. Mit 66% weist das Tessin den höchsten relativen Anteil der unerklärten Lohndifferenz aus.

Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 121 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 136. 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.

Auch die unerklärte Lohndifferenz pro Grossregion unterscheidet sich je nach Sektor. Wie in der Gesamtwirtschaft findet sich auch im privaten Sektor die höchste unerklärte Lohndifferenz im Tessin (11.7%) und die tiefste in der Genferseeregion (6.8%). Demgegenüber weist der öffentliche Sektor die höchste unerklärte Lohndifferenz in der Ostschweiz (7.6%), die niedrigste in der Region Zürich (4.8%) aus. Sämtliche Werte sind statistisch signifikant von null verschieden.

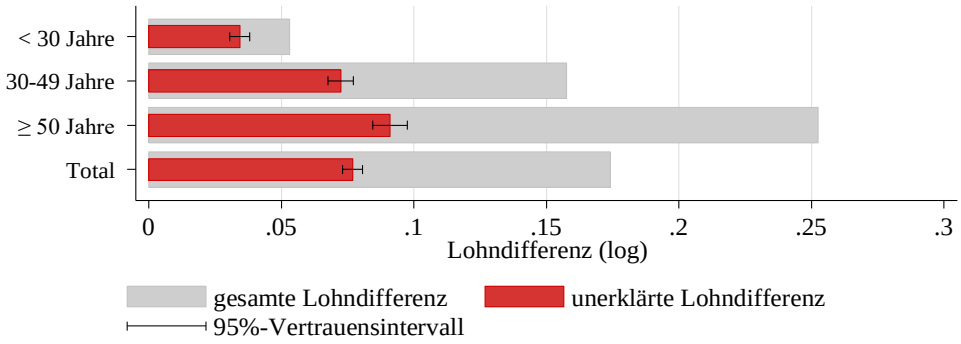
5.4 Analyse nach weiteren Merkmalen

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

5.4.1 Alter

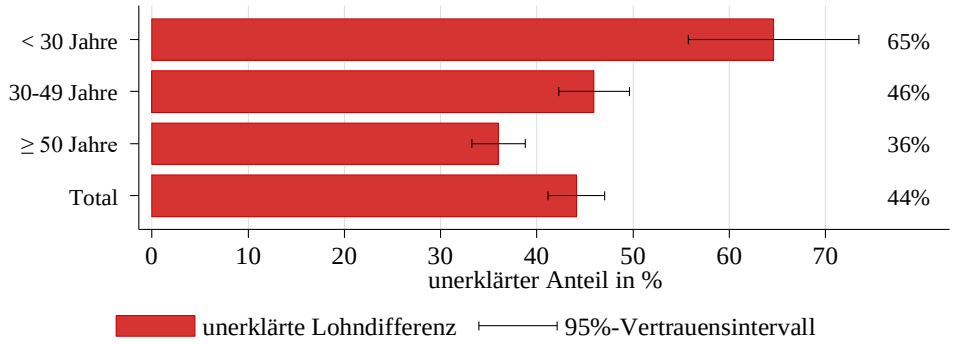
Abbildung 23 weist die Lohnzerlegung nach Altersgruppen aus. Sowohl die gesamte als auch die unerklärte Lohndifferenz steigen mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Der relative Anteil der unerklärten Lohnunterschiede nimmt dabei stetig ab (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 24: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

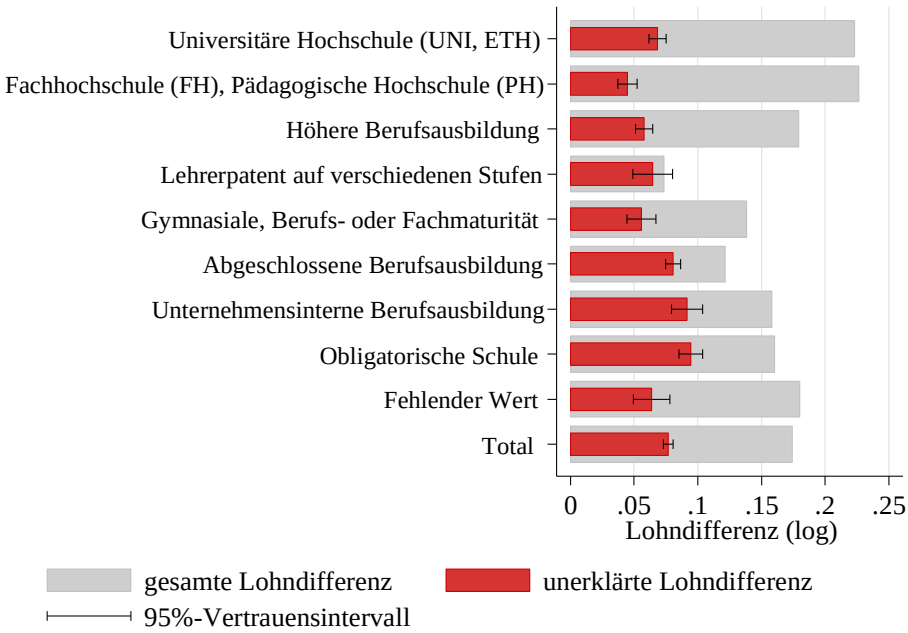
Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 122 und Tabelle 137 dargestellt. Es zeigt sich das gleiche Muster wie für die Gesamtwirtschaft. In der Altersgruppe unter 30 Jahre sind im öffentlichen Sektor jedoch die meisten Ergebnisse nicht statistisch signifikant. Dies könnte an der geringen Anzahl Beobachtungen liegen.

5.4.2 Ausbildung

Abbildung 25 und Abbildung 26 zeigen, dass sich die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus deutlich unterscheidet. Diese Unterschiede zwischen den Kategorien lassen sich jedoch grösstenteils durch die Einflussfaktoren erklären. Die unerklärte Lohndifferenz unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus nur moderat und liegt im Bereich von 5% bis 9%.

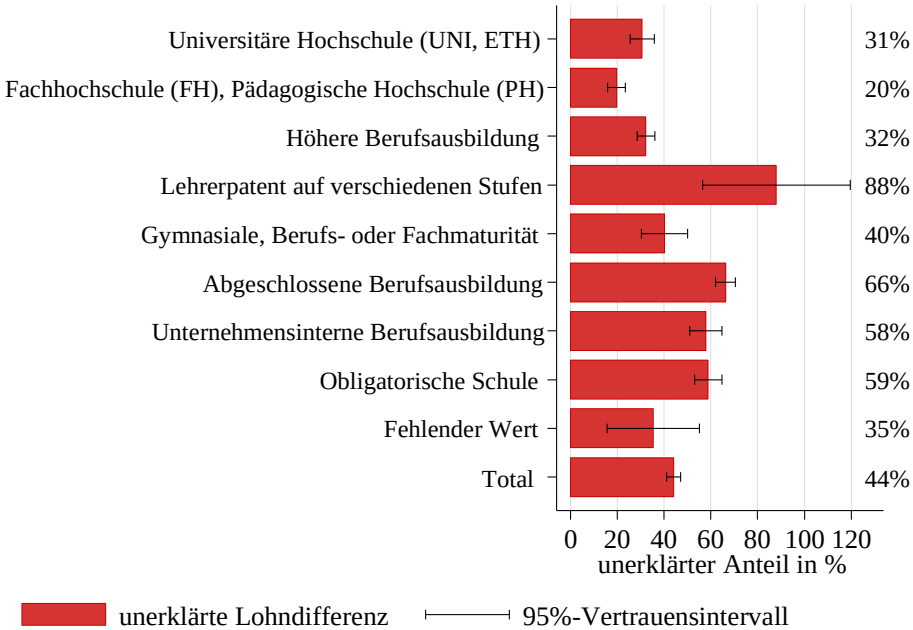
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 123 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 138.

Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 26: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Ausbildung

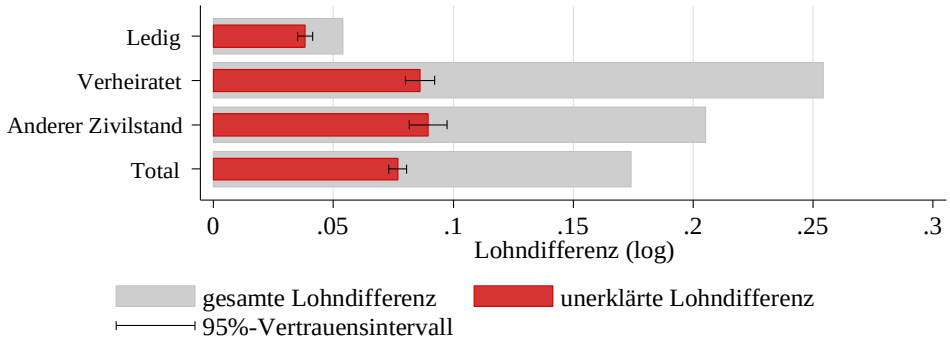


Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

5.4.3 Zivilstand

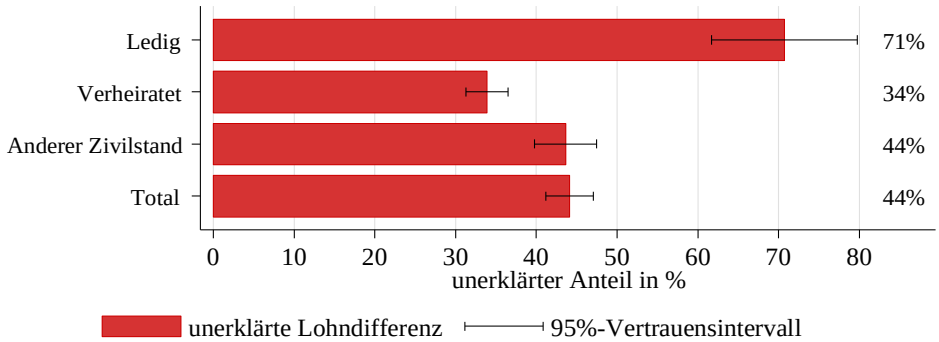
Abbildung 27 und Abbildung 28 zeigen, wie sich die Lohnzerlegung nach Zivilstand unterscheidet. Die grösste durchschnittliche Lohndifferenz weisen verheiratete Beschäftigte auf (25.4%). Davon lässt sich jedoch ein grosser Teil durch die Einflussfaktoren erklären.

Abbildung 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 28: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Zivilstand



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

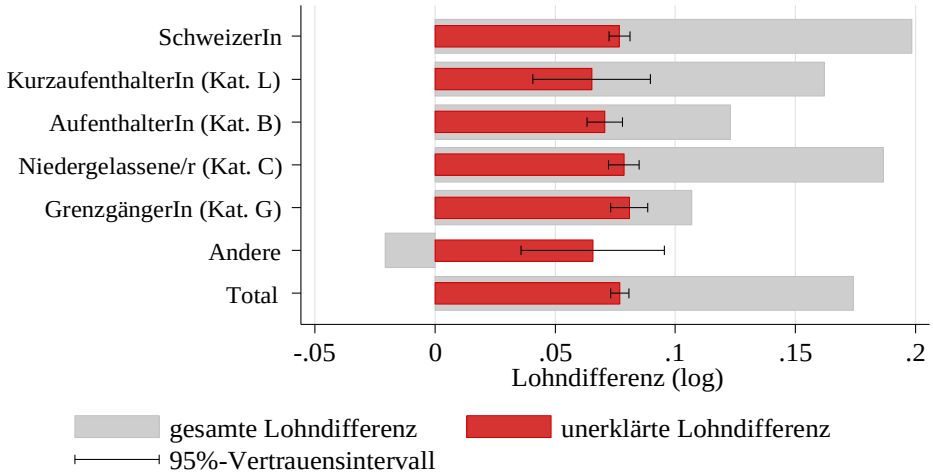
Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 124 und Tabelle 139 dargestellt. In den beiden Sektoren zeigt sich grundsätzlich ein ähnliches Bild. In der Gruppe der ledigen Beschäftigten lässt sich eine überproportional starke Diskrepanz zwischen der unerklärten Lohndifferenz im öffentlichen (1.6%) und dem privaten (4.4%) Sektor beobachten.

5.4.4 Aufenthaltsstatus

Abbildung 29 zeigt die Lohnzerlegung nach Aufenthaltsstatus der Beschäftigten. Die höchste gesamte Lohndifferenz weisen Schweizer Beschäftigte aus (19.8%). Davon lassen sich 61% durch die Einflussfaktoren erklären (vgl. Abbildung 30).

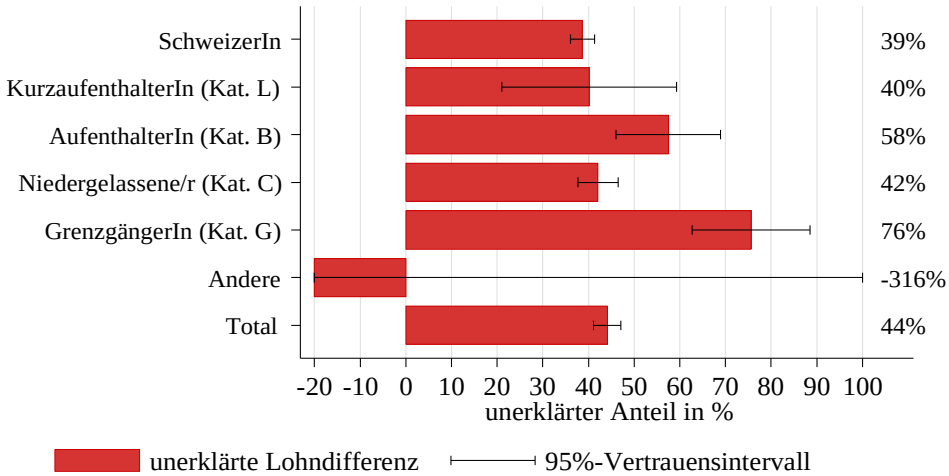
Die höchste unerklärte Lohndifferenz weist mit 8.1% die Gruppe der Grenzgänger aus.

Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 30: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

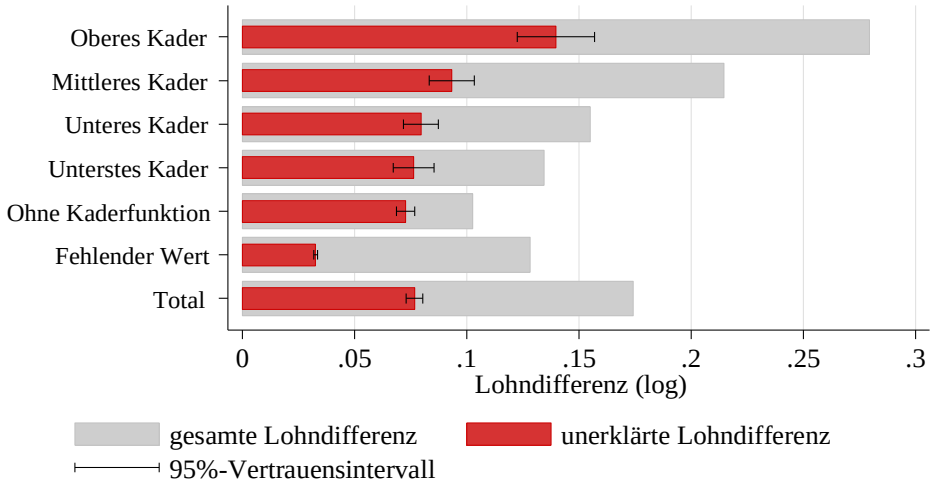
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 125 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 140.

5.4.5 Berufliche Stellung

Abbildung 31 und Abbildung 32 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

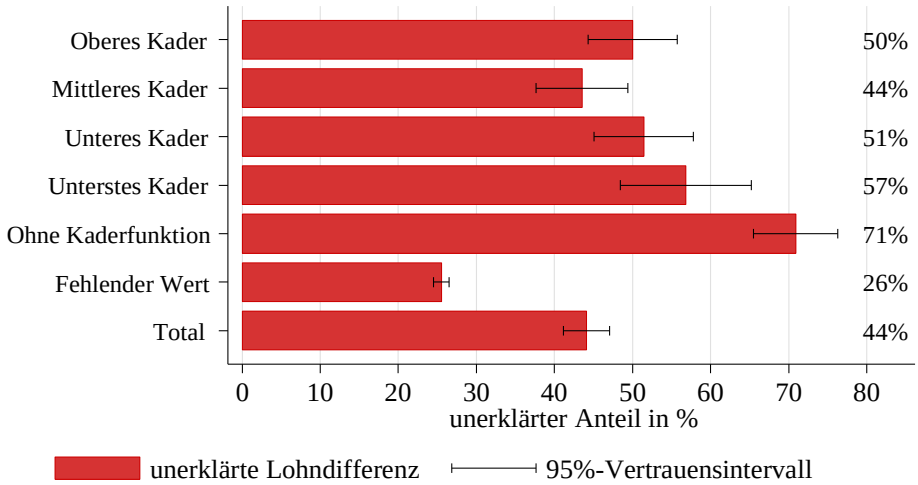
10.3%, so steigt dieser Wert über die Hierarchiestufen kontinuierlich bis zu 27.9% im oberen Kader. Betrachtet man bloss die unerklärte Lohndifferenz, lässt sich zwischen Beschäftigten ohne Kaderfunktion (7.3%) und Mitarbeitenden des mittleren Kaders (9.3%) bloss ein leichter Anstieg beobachten. Das obere Kader weist mit 14.0% die mit Abstand höchste unerklärte Lohndifferenz aus.

Abbildung 31: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 32: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach beruflicher Stellung



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Tabellen der Lohnzerlegung nach beruflicher Stellung pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 126 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 141. In der Privatwirtschaft zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Gesamtwirtschaft. Im öffentlichen

Sektor unterscheidet sich die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen deutlich weniger als im privaten Sektor. Zudem fällt auf, dass die unerklärte Lohndifferenz im oberen Kader des öffentlichen Sektors äusserst niedrig ist.

5.4.6 Ausgeübter Beruf und Kompetenzniveau

Abbildung 33 und Abbildung 34 zeigen die Lohnzerlegung anhand des ausgeübten Berufs der Beschäftigten. Zwischen den verschiedenen Berufsgruppen lässt sich eine grosse Heterogenität beobachten, sowohl bezüglich durchschnittlicher Lohndifferenz als auch bezüglich des unerklärten Anteils. Die höchste durchschnittliche Lohndifferenz wird in den folgenden Berufsgruppen ausgewiesen:

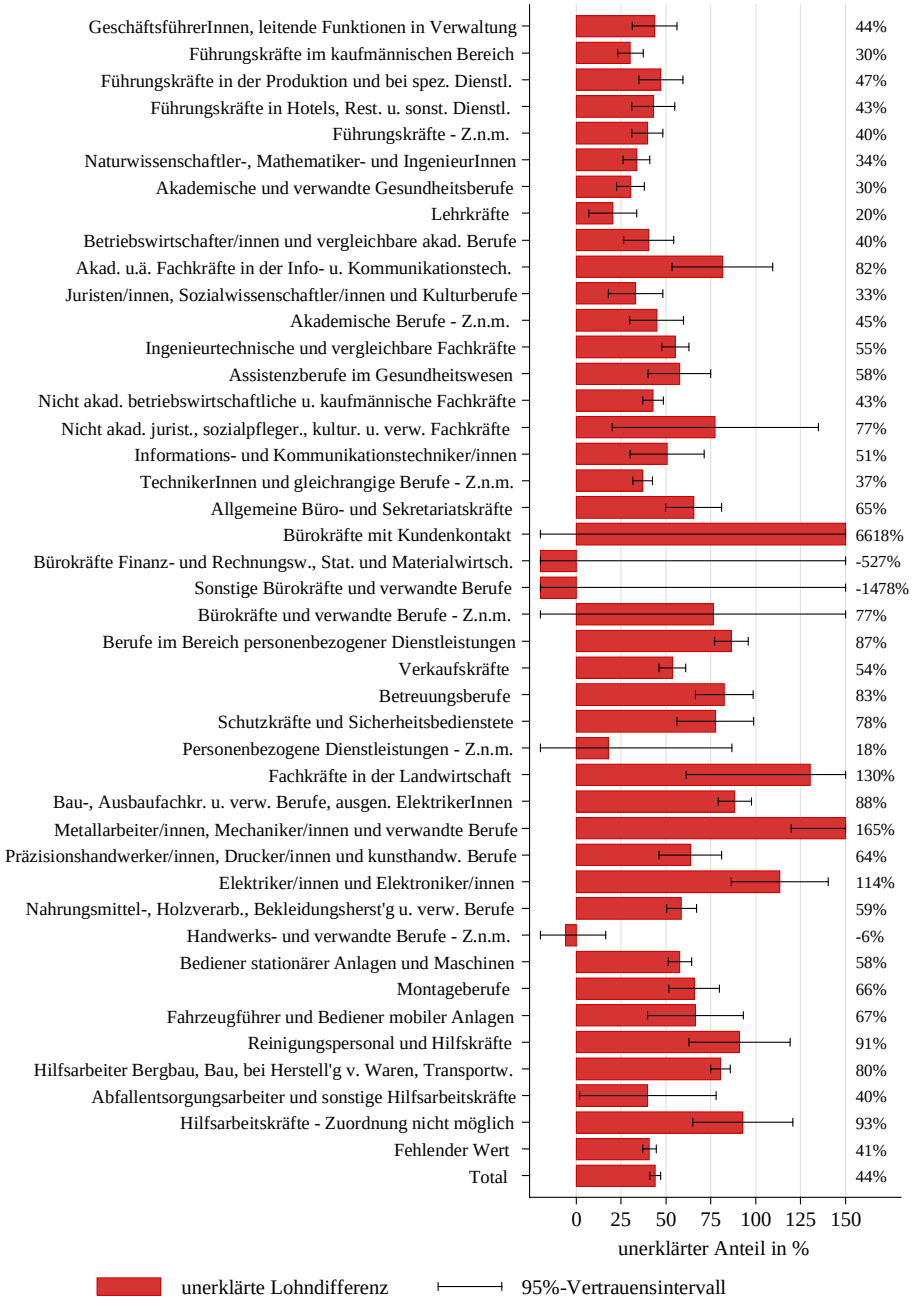
- Montageberufe, 30.5% (unerklärte Lohndifferenz: 20.0%, was der höchsten unerklärten Lohndifferenz entspricht)
- Akademische und verwandte Gesundheitsberufe, 26.5% (unerklärte Lohndifferenz: 8.0%)
- Führungskräfte im kaufmännischen Bereich, 25.5% (unerklärte Lohndifferenz: 7.7%)

Die Tabellen der deskriptiven Analysen pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 127 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 142.

Abbildung 33: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Berufsgruppe

Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

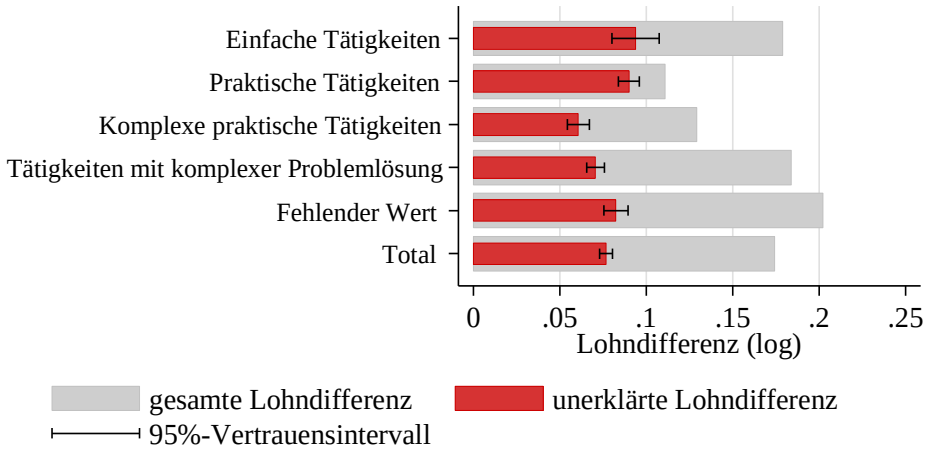
Abbildung 34: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Berufsgruppe



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S. Extremwerte bei den Vertrauensintervallen werden auf den Bereich [-50%, 150%] begrenzt.

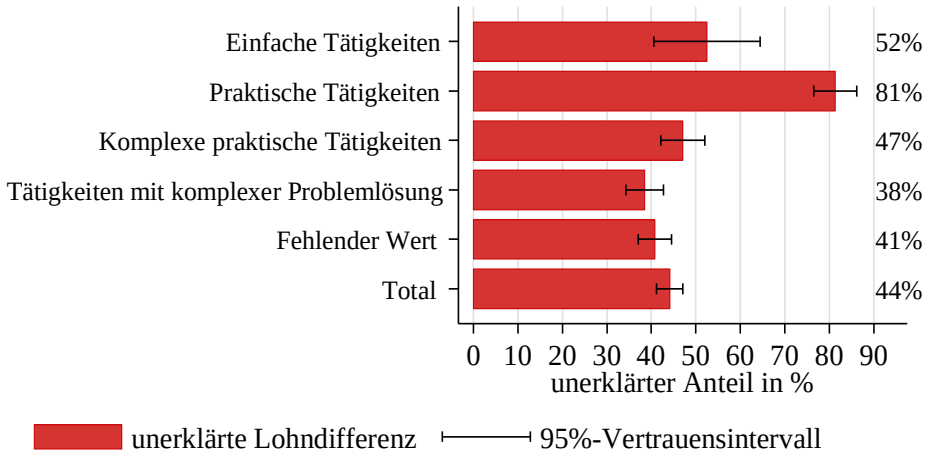
Wie in Abschnitt 4.4.6 werden die Berufsgruppen auch hier in vier Kompetenzniveaus unterteilt (vgl. Abbildung 35 und Abbildung 36). Die höchste gesamte Lohndifferenz weist die Kategorie *Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung* (18.4%) aus, gefolgt von *Einfache Tätigkeiten* (17.9%). Mit 9.4% weist letztere zudem die höchste unerklärte Lohndifferenz aus.

Abbildung 35: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 36: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Kompetenzniveau



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

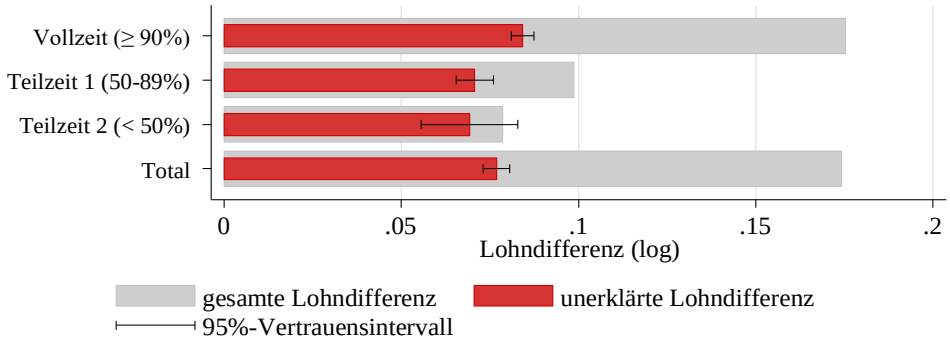
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 128 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 143.

5.4.7 Beschäftigungsgrad

Abbildung 37 und Abbildung 38 zeigen, dass ein höherer Beschäftigungsgrad mit einer höheren durchschnittlichen Lohndifferenz einhergeht. Der durchschnittliche Lohnunterschied beträgt 7.9% in *Teilzeit 2*, 9.9% in *Teilzeit 1* und 17.5% 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 7-8%. Die Tabellen für den privaten und den

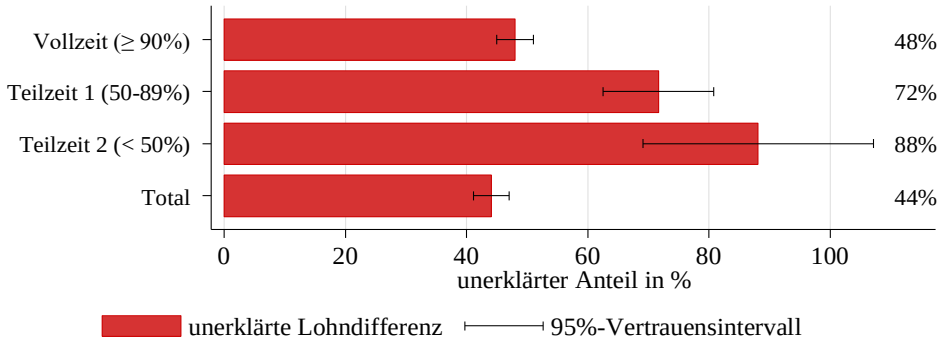
öffentlichen Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 129 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 144.

Abbildung 37: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 38: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad

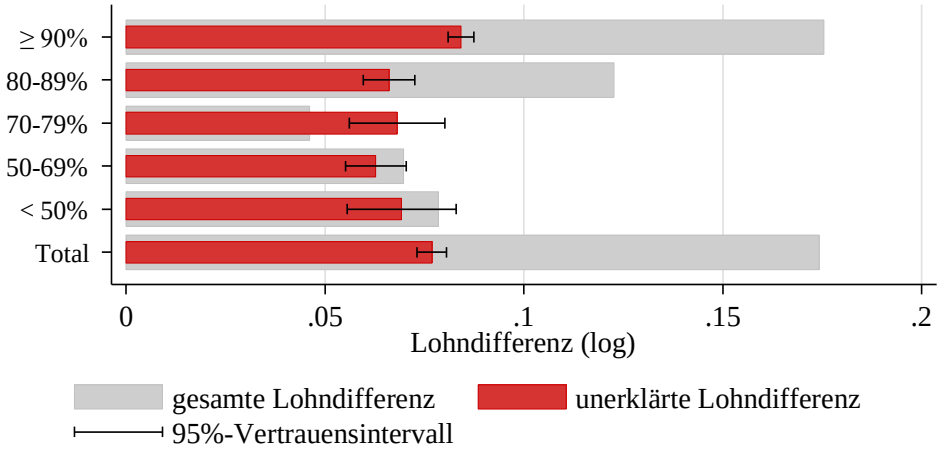


Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Analyse nach dem detaillierten Beschäftigungsgrad (vgl. Abbildung 39 und Abbildung 40) zeigen, dass innerhalb der Gruppe *Teilzeit 1* grosse Unterschiede bestehen. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 80-89% weisen eine durchschnittliche Lohndifferenz von 12.3% aus. Bei Mitarbeitenden, welche zwischen 70-79% beschäftigt sind, beträgt sie jedoch bloss 4.6%. Wenn diese Lohnunterschiede um die Unterschiede in den erklärenden Variablen bereinigt werden, weisen jedoch beide Kategorien eine ähnlich hohe unerklärte Lohndifferenz aus (6.7%).

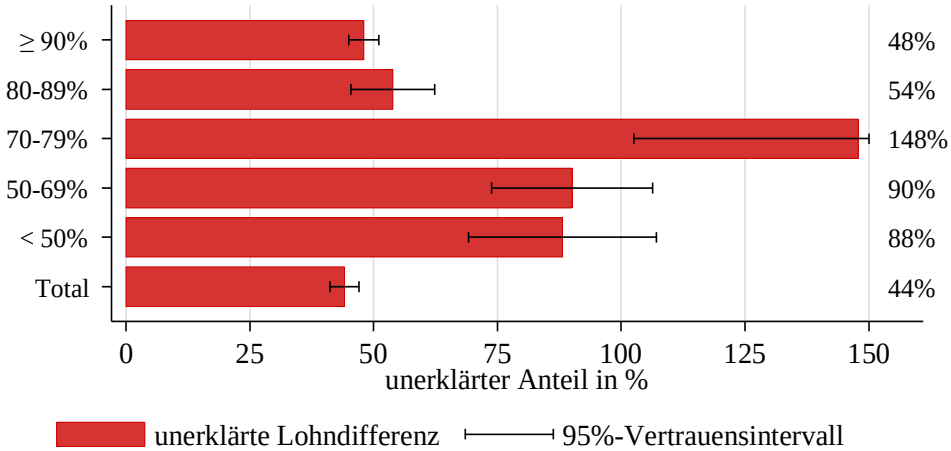
Die Analyse des privaten Sektors wird in Anhang E in Tabelle 130 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 145.

Abbildung 39: Zerlegung der Lohnunterschiede nach detailliertem Beschäftigungsgrad



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 40: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad

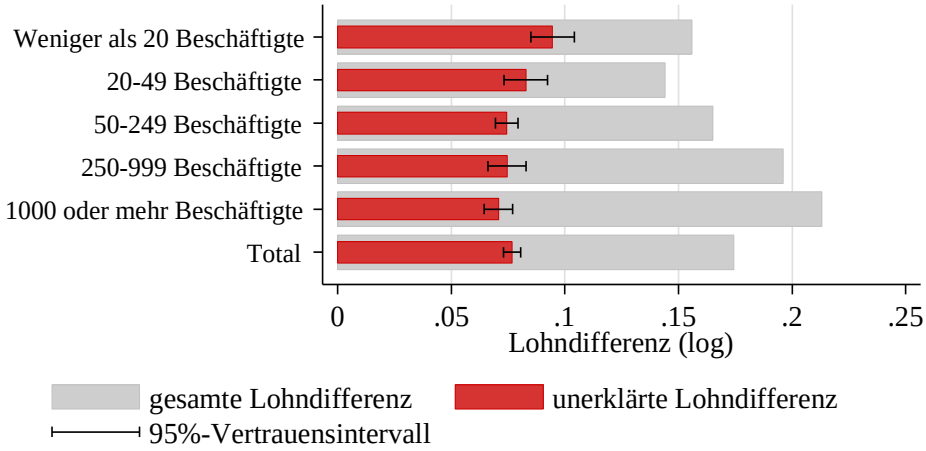


Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S. Extremwerte bei den Vertrauensintervallen werden auf den Bereich [-50%, 150%] begrenzt.

5.4.8 Unternehmensgrösse

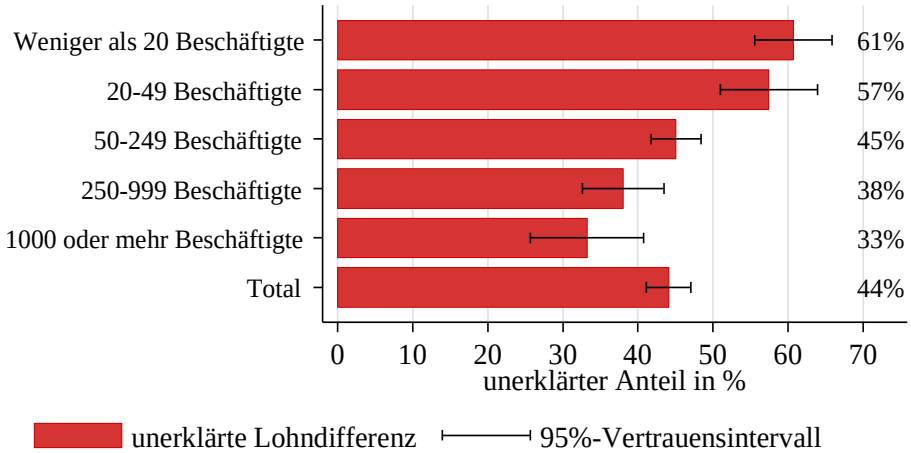
Abbildung 41 und Abbildung 42 weisen die Lohnzerlegung nach Unternehmensgrösse aus. Tendenziell gilt: Je grösser das Unternehmen, desto höher die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Diese Korrelation lässt sich durch die Einflussfaktoren erklären. Betrachtet man nur die unerklärte 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 7.1% (*1000 oder mehr Beschäftigte*) und 9.5% (*weniger als 20 Beschäftigte*).

Abbildung 41: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 42: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse

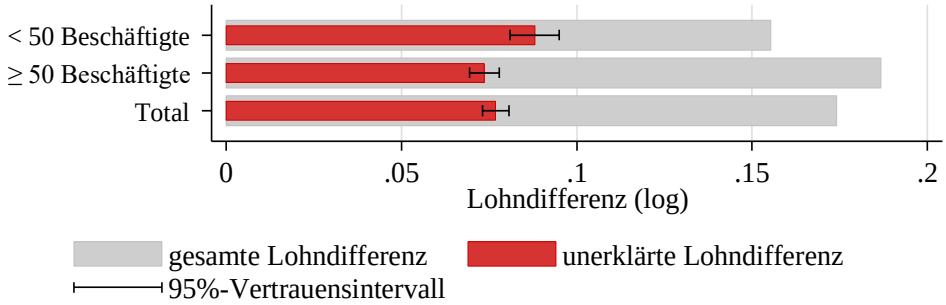


Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Die Tabellen der Lohnzerlegung nach Unternehmensgrösse pro Sektor werden in Anhang E ausgewiesen. Die Analyse des privaten Sektors wird in Tabelle 131 dargestellt, diejenige des öffentlichen Sektors in Tabelle 146.

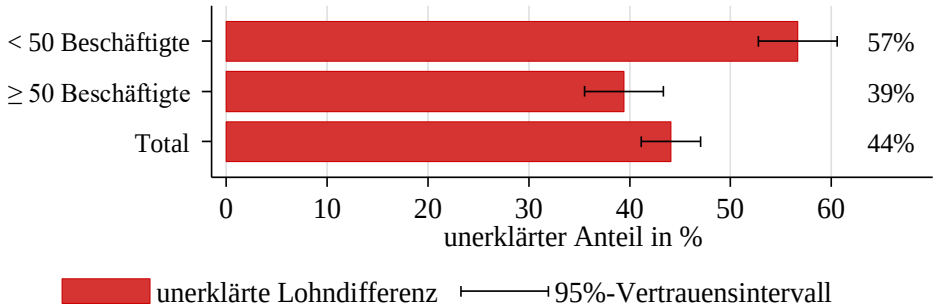
Wie in der deskriptiven Analyse (vgl. Abschnitt 4.4.8) werden die fünf Kategorien auch in diesem Abschnitt auf zwei aggregiert. Die Grenze wird wiederum bei 50 Beschäftigten gesetzt. Abbildung 43 und Abbildung 44 weisen die entsprechenden Ergebnisse aus. Eine separate Analyse für den privaten und öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 132 und Tabelle 147 dargestellt.

Abbildung 43: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Abbildung 44: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien



Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

5.5 Analyse im Zeitverlauf

Nachfolgend werden die wichtigsten aggregierten Kennzahlen der Lohnzerlegung mit den Ergebnissen der LSE 2012 und 2014 verglichen. Tabelle 24 und Abbildung 45 zeigen die Entwicklung der durchschnittlichen Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft. Zudem werden die von den Einflussfaktoren erklärten und unerklärten Anteile separat ausgewiesen.[10]

[10] 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.

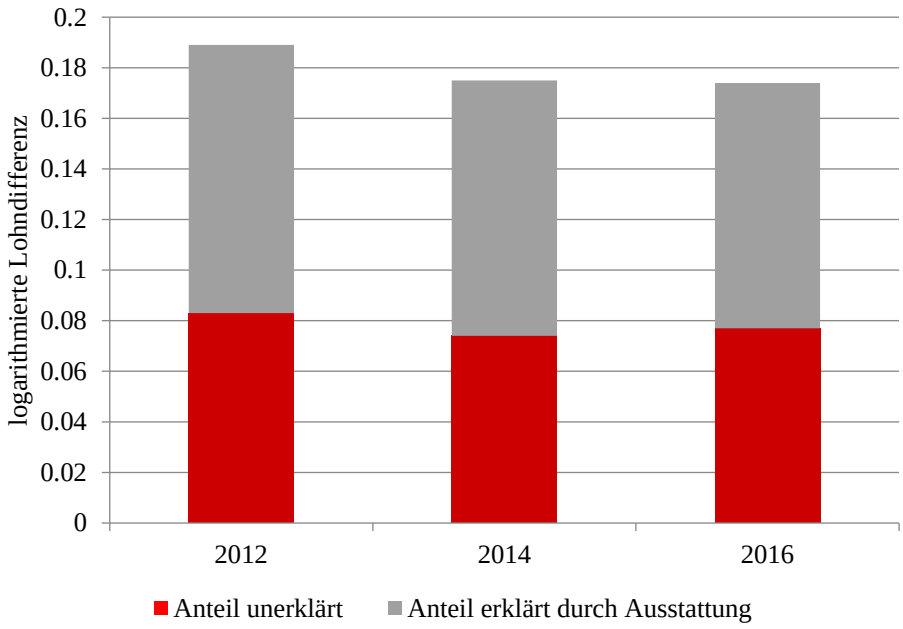
Tabelle 24: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft

Jahr	gesamte Lohndifferenz			unerklärter Anteil			erklärt durch Ausstattung		
	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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

Die durchschnittliche Lohndifferenz ist zwischen 2012 und 2014 um 1.5 Prozentpunkte gesunken, zwischen 2014 und 2016 ist sie praktisch unverändert geblieben. Der von den Einflussfaktoren unerklärte Anteil ist zwischen 2014 und 2016 leicht angestiegen.

Abbildung 45: Zerlegung der Lohnunterschiede, 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft



Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

Eine separate Analyse für den privaten und den öffentlichen Sektor wird in Anhang E in Tabelle 133 und Tabelle 148 dargestellt. Die Unterteilung zwischen den beiden Sektoren zeigt, dass der in der Gesamtwirtschaft beobachtete Anstieg der unerklärten Lohndifferenz dem privaten Sektor zuzuschreiben ist. Während die unerklärte Lohndifferenz im öffentlichen Sektor zwischen 2014 und 2016 von 6.9% auf 5.9% sank, ist sie im privaten Sektor von 7.5% auf 8.1% angestiegen.

Auch gemessen an der gesamten Lohndifferenz bedeutet dies ein Anstieg des unerklärten Anteils, von 39% in 2014 auf 43% in 2016.

Die Frage stellt sich, warum der unerklärte Anteil in der Privatwirtschaft zwischen 2014 und 2016 leicht zunahm. Eine Möglichkeit liegt in der statistischen Unsicherheit, welche durch das Stichprobendesign entsteht. Das in Abschnitt 4.1 beschriebene Konfidenzintervall reicht im Jahr 2016 von 0.077 bis 0.085. Dies bedeutet, dass die unerklärte Lohndifferenz im privaten Sektor mit 95% Sicherheit zwischen 7.7% und 8.5% liegt. Das 95%-Konfidenzintervall der unerklärten Lohndifferenz des Jahres 2014 reicht von 6.8% bis 8.1%.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Ziel dieser Studie ist es, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt umfassend zu beschreiben und zu erklären. Damit leistet die Studie einen wichtigen Beitrag als Informationsgrundlage für die Beurteilung der Lohn(un-)gleichheit in der Schweiz. Die Analyse stützte sich auf die Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016 des Bundesamts für Statistik (BFS). 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.

Beschäftigung und Entlohnung von Frauen und Männern

Die Analyse bezieht sich auf rund 3.5 Millionen Beschäftigte bei Schweizer Unternehmen im sekundären und tertiären Sektor. Der Frauenanteil beträgt gesamtwirtschaftlich 44%. Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn der Frauen beträgt durchschnittlich 6'491 Franken pro Monat, jener der Männer 7'946 Franken pro Monat. Gemessen am *Mittelwert* ergibt sich somit eine prozentuale Lohndifferenz von -18.3%. Der Median-Bruttolohn der Frauen beläuft sich auf 5'908 Franken und jener der Männer auf 6'786 Franken. Gemessen am *Median* verdienen Frauen damit 12.9% weniger als Männer.

Im privaten Sektor beträgt der Frauenanteil 42%, im öffentlichen Sektor (Bund, Kantone, Gemeinden, Bezirke und öffentliche Körperschaften) liegt er bei 54%. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern gemessen am Mittelwert ist im privaten Sektor (-19.6%) ausgeprägter als im öffentlichen Sektor (-16.7%). Gemessen am Median ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den beiden Sektoren mit ca. -14% jedoch ungefähr ähnlich hoch.

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 (78%) und im Detailhandel (68%) sehr hoch ist.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass sich die Verteilung von *Nettolöhnen* und *Sonderzahlungen (z.B. Boni)* deutlich zwischen den Geschlechtern unterscheidet. Frauen sind im Bereich der tiefen Nettolöhne bis 5‘000 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 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.

Gesamtwirtschaft, privater und öffentlicher Sektor

In der Gesamtwirtschaft beträgt der mittlere Lohnunterschied im Jahr 2016 auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne 0.174 bzw. rund 17.4%. Gemäss den Ergebnissen der Lohnzerlegung kommen mehr als die Hälfte davon (56%) durch die berücksichtigten Erklärungsfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw. zustande, während 44% unerklärt bleiben. Somit beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft auf 0.077. Bei *vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen* verdienen Frauen im Schnitt somit rund 7.7% weniger als Männer. Das 95%-Konfidenzintervall beträgt [0.073; 0.081], 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 0.189 bzw. rund 18.9% weniger als Männer. Davon sind 57% auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den berücksichtigten Merkmalen zurückzuführen, während die übrigen 43% nicht erklärt werden können. Entsprechend beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz auf 0.081 bzw. rund 8.1%; das 95%-Konfidenzintervall dieser Schätzung ist [0.077; 0.085].

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%. Beinahe zwei Drittel dieser Differenz (65%) lassen sich durch die berücksichtigten Einflussfaktoren erklären, die restlichen 35% bleiben unerklärt. Bei vergleichbaren Merkmalen verdienen Frauen im öffentlichen Sektor somit

0.059 bzw. rund 5.9% weniger als Männer. Der Bereich der statistischen Unsicherheit gemessen anhand des 95%-Konfidenzintervalls ist [0.053; 0.064].

Entwicklung im Zeitverlauf

Die untenstehende Tabelle zeigt die Entwicklung der Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum 2012 bis 2016. Die unerklärte Lohndifferenz nahm zwischen 2012 und 2014 von 8.3% auf 7.4% recht deutlich ab, erhöhte sich zwischen 2014 und 2016 aber wieder auf 7.7%. Die Zunahme ist jedoch gering und liegt im Bereich der statistischen Unsicherheit.

Tabelle 25: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft

Jahr	**gesamte Lohndifferenz**		**unerklärte Lohndifferenz**		**erklärte Lohndifferenz**	
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%

Anmerkungen: LSE 2012 bis 2016, Gesamtwirtschaft; siehe Tabelle 24.

Im privaten Sektor reduzierte sich die unerklärte Lohndifferenz zwischen 2012 und 2014 um 1.2 Prozentpunkte; zwischen 2014 und 2016 kam es jedoch wieder zu einer Zunahme um 0.6 Prozentpunkte von 7.5% auf 8.1%. Im öffentlichen Sektor verhält es sich genau umgekehrt: Zwischen 2012 und 2014 kam es zu einer leichten Zunahme (+0.4 Prozentpunkte) und im Zeitraum 2014-2016 zu einer Reduktion (-1 Prozentpunkt).

Wirtschaftsbranche

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen variieren die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern teilweise deutlich. Die geringsten Unterschiede zeigen sich in Branchen mit geringem Frauenanteil: Dazu gehören *Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden*; *Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung* und *Baugewerbe* (zwischen -0.6% und 6.3%). Die mit Abstand grössten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich bei den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (35%), gefolgt von den Branchen *Maschinenbau und Gerätebau* (25.6%) und *Herstellung von Textilien und Lederwaren* (24.9%).

Die unerklärte Lohndifferenz ist ebenfalls sehr unterschiedlich zwischen den Branchen. Bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern verdienen Frauen beispielsweise rund 10.8% weniger als Männer mit vergleichbaren Merkmalen. Im Gesund-

heits- und Sozialwesen, wo rund ein Viertel aller Frauen beschäftigt sind, ist die unerklärte Lohndifferenz mit rund 5.5% circa halb so gross.

Grossregionen

Die separate Analyse für die sieben Grossregionen der Schweiz zeigt: Die mittleren Lohnunterschiede reichen von rund 12.6% in der Genferseeregion bis zu 22.7% 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 rund 6.2% in der Genferseeregion und rund 10.6% im Tessin. In der Region Zürich ist die unerklärte Lohndifferenz mit rund 7.2% unterdurchschnittlich gross.

Weitere Merkmale

Die Analyse der Lohnunterschiede wurde 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 (3.4% bei unter 30-Jährigen, 9.1% bei über 49-Jährigen).
- *Nach Ausbildungsniveau*: Bei Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I und II sind die unerklärten Lohndifferenzen ausgeprägter als bei Personen mit Tertiärabschluss. Bei Absolventen von Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen sind die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit 4.5% am kleinsten.
- *Nach Zivilstand*: Bei gleichen Merkmalen verdienen ledige Frauen 3.8% weniger als ledige Männer. Bei Personen mit anderem Zivilstand sind die Unterschiede deutlich grösser (ca. 9%).
- *Nach Aufenthaltsstatus*: Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern variieren nur moderat zwischen Schweizer Arbeitnehmenden und ausländischen Arbeitnehmenden der verschiedenen Aufenthaltskategorien (zwischen 6.6% und 8.1%).
- *Nach beruflicher Stellung*: Die unerklärten Lohnunterschiede steigen mit zunehmender Hierarchiestufe. Im obersten Kader betragen diese im Schnitt 14%.
- *Nach Beruf / Kompetenzniveau*: In Berufen mit einfachen und praktischen Tätigkeiten sind die unerklärten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern grösser (ca. 9%) als bei Berufen mit komplexen Tätigkeiten (ca. 6% bis 7%).

- *Nach Beschäftigungsgrad*: Die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei Vollzeiterwerbstätigen ausgeprägter (8.4%) als bei Teilzeiterwerbstätigen (ca. 6% bis 7%).
- *Nach Unternehmensgrösse*: Die unerklärte Lohndifferenz sinkt mit zunehmender Unternehmensgrösse. In Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten beträgt diese 9.5%, in Grossunternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten liegt diese bei 7.1%.

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.

Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887-922.

Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.

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. (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. (2017). Employer learning, statistical discrimination and university prestige. Working Paper.

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 (2018). Erwerbsmodelle in Paarhaushalten. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsmodelle-paarhaushalten.html (Letzter Zugriff: 29.01.2018).

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.

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 (2017). Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschrieb). Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

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.

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.

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 B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Huber, M. (2015). Causal pitfalls in the decomposition of wage gaps. *Journal of Business & Economic Statistics*, *33*(2), 179-191.

Huber, M., Lechner, M., & Wunsch, C. (2013). The performance of estimators based on the propensity score. *Journal of Econometrics*, *175*(1), 1-21.

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.

Jann, B. (2008). Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht. Dissertation, ETH Zürich.

Kaiser, B. & Lobsiger, M. (2017). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS), unveröffentlicht.

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.

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.

Ñopo, 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.

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., & Bütikofer 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 Lohnstrukturerhebungen 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 Lohnstrukturerhebung 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 Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012. Büro BASS. Im Auftrag des Bundesamtes für Statistik.

Strub, S., & Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 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.

Wiswall, M., & Zafar, B. (2017). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457-507.

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erklärende Variablen für die Zerlegung von Lohnunterschieden 25
Tabelle 2: Fiktives Beispiel zu Kennzahlen von Lohndifferenzen 26
Tabelle 3: Fallzahlen und Beschäftigte pro Sektor 34
Tabelle 4: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, brutto 34
Tabelle 5: Durchschnitts- und Medianlöhne pro Sektor, netto 36
Tabelle 6: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche 37
Tabelle 7: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion 40
Tabelle 8: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe 42
Tabelle 9: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss 43
Tabelle 10: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand 45
Tabelle 11: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus 46
Tabelle 12: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach beruflicher Stellung 47
Tabelle 13: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschn. Lohndifferenz nach Beruf 49
Tabelle 14: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Kompetenzniveau 53
Tabelle 15: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad 55
Tabelle 16: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad 56
Tabelle 17: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse 57
Tabelle 18: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse 58
Tabelle 19: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche 61
Tabelle 20: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Beruflicher Stellung 62
Tabelle 21: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche 63
Tabelle 22: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung 65
Tabelle 23: Zerlegung der durchschnittlichen Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren 67
Tabelle 24: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft 88

Tabelle 25: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft ... 92
Tabelle 26: Teilfilter und Untersuchungseinheit ... 112
Tabelle 27: Gruppierung der Wirtschaftsbranchen nach NOGA 2008 ... 113
Tabelle 28: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft ... 115
Tabelle 29: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Gesamtwirtschaft ... 116
Tabelle 30: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft ... 116
Tabelle 31: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildung, Gesamtwirtschaft ... 117
Tabelle 32: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft ... 117
Tabelle 33: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft ... 117
Tabelle 34: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft ... 118
Tabelle 35: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft ... 118
Tabelle 36: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft ... 121
Tabelle 37: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft ... 121
Tabelle 38: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft ... 121
Tabelle 39: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft ... 122
Tabelle 40: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft ... 122
Tabelle 41: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft ... 122
Tabelle 42: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor ... 123
Tabelle 43: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor ... 124
Tabelle 44: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion, Privater Sektor ... 125
Tabelle 45: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Privater Sektor ... 125
Tabelle 46: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe, Privater Sektor ... 126
Tabelle 47: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Privater Sektor ... 126

Tabelle 48: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor 127
Tabelle 49: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor..... 127
Tabelle 50: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand, Privater Sektor 128
Tabelle 51: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Privater Sektor 128
Tabelle 52: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor 128
Tabelle 53: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor 129
Tabelle 54: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, Privater Sektor 129
Tabelle 55: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Privater Sektor..... 129
Tabelle 56: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Berufsgruppe, Privater Sektor 130
Tabelle 57: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Privater Sektor 132
Tabelle 58: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, Privater Sektor..... 135
Tabelle 59: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Privater Sektor 135
Tabelle 60: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor 135
Tabelle 61: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor 136
Tabelle 62: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor..... 136
Tabelle 63: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor 136
Tabelle 64: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor 137
Tabelle 65: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor..... 137
Tabelle 66: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor..... 137
Tabelle 67: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor 138
Tabelle 68: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor 138
Tabelle 69: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche, Privater Sektor 138

Tabelle 70: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und beruflicher Stellung, Privater Sektor 140
Tabelle 71: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor 140
Tabelle 72: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, Privater Sektor 141
Tabelle 73: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor 142
Tabelle 74: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor 143
Tabelle 75: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion, Öffentlicher Sektor 144
Tabelle 76: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Öffentlicher Sektor 145
Tabelle 77: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor 145
Tabelle 78: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor 145
Tabelle 79: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor 146
Tabelle 80: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor 146
Tabelle 81: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor 147
Tabelle 82: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor 147
Tabelle 83: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor 147
Tabelle 84: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor 148
Tabelle 85: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor 148
Tabelle 86: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor 149
Tabelle 87: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor 149
Tabelle 88: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor 152
Tabelle 89: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor 154
Tabelle 90: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor 154
Tabelle 91: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor 154
Tabelle 92: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor 155

Tabelle 93: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor ... 155
Tabelle 94: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor ... 155
Tabelle 95: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor ... 156
Tabelle 96: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor ... 156
Tabelle 97: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor ... 156
Tabelle 98: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor ... 157
Tabelle 99: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor ... 157
Tabelle 100: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor ... 157
Tabelle 101: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor ... 159
Tabelle 102: Sonderzahlungen nach Wirtschaftsbranche, Öffentlicher Sektor ... 159
Tabelle 103: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor ... 160
Tabelle 104: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft ... 162
Tabelle 105: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft ... 166
Tabelle 106: Zerlegung nach Grossregion, Gesamtwirtschaft ... 168
Tabelle 107: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft ... 168
Tabelle 108: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft ... 168
Tabelle 109: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft ... 169
Tabelle 110: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft ... 169
Tabelle 111: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft ... 170
Tabelle 112: Zerlegung nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft ... 171
Tabelle 113: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft ... 173
Tabelle 114: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft ... 174
Tabelle 115: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft ... 174
Tabelle 116: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft ... 175
Tabelle 117: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft ... 176
Tabelle 118: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft ... 176
Tabelle 119: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor ... 177

Tabelle 120: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor 181
Tabelle 121: Zerlegung nach Grossregion, Privater Sektor 183
Tabelle 122: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor 183
Tabelle 123: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor 184
Tabelle 124: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor 184
Tabelle 125: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor 185
Tabelle 126: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Privater Sektor 185
Tabelle 127: Zerlegung nach Berufsgruppe, Privater Sektor 186
Tabelle 128: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor 189
Tabelle 129: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor 189
Tabelle 130: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor 189
Tabelle 131: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor 190
Tabelle 132: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor 191
Tabelle 133: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor 191
Tabelle 134: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor 191
Tabelle 135: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor 196
Tabelle 136: Zerlegung nach Grossregion, Öffentlicher Sektor 197
Tabelle 137: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor 198
Tabelle 138: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor 198
Tabelle 139: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor 199
Tabelle 140: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor 199
Tabelle 141: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor 200
Tabelle 142: Zerlegung nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor 200
Tabelle 143: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor 203
Tabelle 144: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor 204
Tabelle 145: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor 204
Tabelle 146: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor 204
Tabelle 147: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor 205
Tabelle 148: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor 205

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zerlegung der Lohndifferenz 28
Abbildung 2: Durchschnittslohn nach Wirtschaftsbranche 39
Abbildung 3: Durchschnittslohn nach Grossregion 41
Abbildung 4: Durchschnittslohn nach Altersgruppe 42
Abbildung 5: Durchschnittslohn nach Ausbildungsabschluss 44
Abbildung 6: Durchschnittslohn nach Zivilstand 45
Abbildung 7: Durchschnittslohn nach Aufenthaltsstatus (Nationalität) 46
Abbildung 8: Durchschnittslohn nach beruflicher Stellung 48
Abbildung 9: Durchschnittslohn nach Berufsgruppe (ausgeübter Beruf) 52
Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Kompetenzniveau 54
Abbildung 11: Durchschnittslohn nach Beschäftigungsgrad 55
Abbildung 12: Durchschnittslohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad 56
Abbildung 13: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse 58
Abbildung 14: Durchschnittslohn nach Unternehmensgrösse 59
Abbildung 15: Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012 bis 2016 59
Abbildung 16: Verteilung der Nettolöhne nach Geschlecht 60
Abbildung 17: Zerlegung der Lohndifferenzen nach Wirtschaftssektoren 68
Abbildung 18: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftssektoren 68
Abbildung 19: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Wirtschaftsbranchen 70
Abbildung 20: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranchen 71
Abbildung 21: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Grossregionen 73
Abbildung 22: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Grossregionen 73
Abbildung 23: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Altersgruppen 74
Abbildung 24: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Altersgruppen 75
Abbildung 25: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Ausbildung 76
Abbildung 26: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Ausbildung 76
Abbildung 27: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Zivilstand 77
Abbildung 28: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Zivilstand 77
Abbildung 29: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Aufenthaltsstatus 78
Abbildung 30: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus 78
Abbildung 31: Zerlegung der Lohnunterschiede nach beruflicher Stellung 79
Abbildung 32: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach beruflicher Stellung 79
Abbildung 33: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Berufsgruppe 81
Abbildung 34: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Berufsgruppe 82
Abbildung 35: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Kompetenzniveau 83

Abbildung 36: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Kompetenzniveau 83
Abbildung 37: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Beschäftigungsgrad 84
Abbildung 38: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad 84
Abbildung 39: Zerlegung der Lohnunterschiede nach detailliertem Beschäftigungsgrad 85
Abbildung 40: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad 85
Abbildung 41: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse 86
Abbildung 42: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse 86
Abbildung 43: Zerlegung der Lohnunterschiede nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien 87
Abbildung 44: Unerklärter Anteil der Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien 87
Abbildung 45: Zerlegung der Lohnunterschiede, 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft 88

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:

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

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

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

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 $E[L|D = d] = exp(\mu_d + 0.5\sigma_d)$ für $d = \{0,1\}$. Annahme II impliziert sodann,

dass die relative Differenz in den arithmetischen Mittelwerten wie folgt geschrieben werden kann: $\{E[L|D=0]-E[L|D=1]\}/E[L|D=1]=exp(\mu_0-\mu_1)-1$. *Die Taylor-Approximation erster Ordnung dieses Ausdrucks ist* $\Delta=\mu_0-\mu_1=E[Y|D=0]-E[Y|D=1]$. ■

A.2. Zerlegung von Lohndifferenzen

Die Lohnzerlegung basiert auf dem Konzept des *kontrafaktischen Durchschnittlohns*. Dieser ist formal wie folgt definiert:

$$E_X\{E_Y[Y|X,D=0]|D=1\}.$$

Bei der Mittelwertbildung in der Gruppe der Frauen wird die Lohnstruktur (Lohnfunktion) der Männer unterstellt. Die Lohndifferenz Δ wird dann wie folgt in einen erklärten und unerklärten Teil zerlegt:

$$\Delta=\underbrace{E[Y|D=0]-E\{E[Y|X,D=0]|D=1\}}_{\Delta_X}$$
$$+\underbrace{E\{E[Y|X,D=0]|D=1\}-E[Y|D=1]}_{\Delta_S}$$

wobei der erste Term Δ_X der erklärte Anteil (engl. „composition effect“) und der zweite Term Δ_S der unerklärte Anteil (engl. „structural effect“) darstellt.

A.3. Schätzverfahren

A.3.1. Lineares Modell

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

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

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:

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

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:

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

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:

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

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 $c \in \{1, \dots, C_s\}$ und einer Schicht $s \in \{1, \dots, S\}$ zugeordnet. Es sei f_s die Einschlusswahrscheinlichkeit in Schicht s und f_c die Einschlusswahrscheinlichkeit in Unternehmen c. Der Term lautet:

$$B = \sum_{s=1}^{S} (1 - f_s) \frac{C_s}{C_s - 1} \sum_{c=1}^{C_s} (1 - f_c) \sum_{j=1}^{N_{sc}} (z_{sc} - \bar{z}_s)'(z_{sc} - \bar{z}_s),$$

wobei

$$z_{sc} = \sum_{j=1}^{N_{sc}} w_{scj} X_{scj} (Y_{scj} - X_{scj}\hat{\beta}) \text{ und } \bar{z}_s = \frac{1}{C_s} \sum_{c=1}^{C_s} z_{sc}.$$

Die Terme $(1 - f_s)$ und $(1 - f_c)$ werden auch als *Endlichkeitskorrektur* (engl. *finite population correction*) bezeichnet und berücksichtigen den Umstand, dass die Grundgesamtheit endlich ist. In der Vorgängerstudie wurden die Korrekturfaktoren vernachlässigt.

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:

$$A = \sum_i w_i,$$

$$z_{sc} = \sum_{j=1}^{N_{sc}} w_{scj} (X_{scj} - \bar{X}).$$

Im Weitern ist auch der *Anteil* der unerklärten Lohndifferenz an der gesamten Lohndifferenz, $r_S \equiv \widehat{\Delta}_S / \widehat{\Delta}$, von Interesse. Es sei $\hat{\theta} \equiv (\widehat{\Delta}_S \quad \widehat{\Delta})$. Die Varianz des Anteils lässt sich mit der Delta-Methode berechnet:

$$\hat{V}(r_s) = \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}}\right) \hat{V}(\hat{\theta}) \left(\frac{\partial r_s}{\partial \hat{\theta}}\right).$$

A.4. Hinweise zur Implementierung

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. 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.

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.

Die statistischen Auswertungen wurden mit der Statistiksoftware Stata (Version 14.2) durchgeführt.

B Filter

Tabelle 26 zeigt die Anzahl der Fälle, welche durch die verschiedenen Teilfilter aufgrund fehlender und/oder unplausibler Werte ausgeschlossen werden. Gesamthaft werden rund 10% der Beobachtungen (Spalte „Ungewichtet“) aus dem Datensatz ausgeschlossen.

Tabelle 26: Teilfilter und Untersuchungseinheit

	Ausgeschlossene Fälle	
	Gewichtet	Ungewichtet
Teilfilter A	0.11%	0.05%
Teilfilter B	7.20%	4.70%
Teilfilter C	0.39%	0.31%
Teilfilter D	0.02%	0.03%
Teilfilter E	4.42%	5.88%
Anzahl Gültige Fälle	3'516'825	1'574'293
Anzahl Fälle Total	3'939'257	1'740'625
Anteil ausgeschlossene Fälle	10.72%	9.56%

Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

C Branchenaggregation

In der vorliegenden Studie werden die Wirtschaftszweige nach NOGA 2008 (Stufe 2) in 24 Branchen möglichst homogene Gruppen zusammengefasst. Die Aggregation ist in Tabelle 27 dargestellt.

Tabelle 27: 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

Branchen (gruppiert)	**Wirtschaftszweig gemäss NOGA 2008 (Stufe 2)**	
Detailhandel	47	Detailhandel
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 28: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Wirtschaftsbranche, Gesamtwirtschaft

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	2. Sektor (Industrie und Gewerbe)			
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	7'060	7'325	7'094
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	6'521	5'271	6'018
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	6'519	5'016	5'719
18	Druckgewerbe	6'881	5'599	6'407
19, 20, 21	Chemische Industrie	10'522	9'382	10'112
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	7'978	6'143	7'473
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	6'700	5'745	6'493
35	Energieversorgung	9'101	7'688	8'854
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallents.	6'717	6'326	6'660
41, 42, 43	Baugewerbe	6'613	6'208	6'570
	3. Sektor (Dienstleistungen)			
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8'159	7'125	7'811
47	Detailhandel	6'032	4'959	5'302
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	6'978	6'190	6'774
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4'879	4'472	4'658
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	9'975	7'781	9'392
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12'583	8'371	10'717
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	8'603	6'592	7'419
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	9'997	7'617	8'938
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6'197	5'188	5'799
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	9'104	7'708	8'474
85	Erziehung und Unterricht	8'944	7'770	8'280

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	8'111	6'569	6'908
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7'284	6'241	6'783
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7'831	6'101	6'710
	Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 29: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

Grossregion	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Genferseeregion (VD, VS, GE)	8'062	6'866	7'518
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7'628	6'298	7'047
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	8'151	6'699	7'520
Zürich (ZH)	8'719	6'662	7'766
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	7'168	5'984	6'677
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7'905	6'430	7'272
Tessin (TI)	6'726	5'560	6'236
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 30: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

Altersgruppe	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 30 Jahre	5'468	5'181	5'332
30-49 Jahre	8'074	6'772	7'507
≥ 50 Jahre	9'104	6'859	8'128
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 31: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildung, Gesamtwirtschaft

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	12'362	9'545	11'236
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	10'485	8'146	9'546
Höhere Berufsausbildung	9'464	7'751	8'770
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	8'566	7'838	8'147
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	7'838	6'628	7'236
Abgeschlossene Berufsausbildung	6'835	5'993	6'463
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5'753	4'906	5'420
Obligatorische Schule	5'578	4'662	5'114
Fehlender Wert	7'828	6'280	7'070
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 32: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

Zivilstand	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Ledig	6'716	6'337	6'551
Verheiratet	8'748	6'575	7'839
Anderer Zivilstand	8'275	6'596	7'315
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 33: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
SchweizerIn	8'268	6'594	7'484
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	6'116	5'143	5'859
AufenthalterIn (Kat. B)	7'346	6'271	6'918
Niedergelassene/r (Kat. C)	7'557	6'158	6'982

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
GrenzgängerIn (Kat. G)	7'162	6'411	6'909
Andere	6'069	6'063	6'067
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 34: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Oberes Kader	12'987	9'728	12'217
Mittleres Kader	12'408	9'946	11'610
Unteres Kader	9'352	8'033	8'857
Unterstes Kader	7'927	6'925	7'523
Ohne Kaderfunktion	6'611	5'945	6'291
Fehlender Wert	9'001	7'865	8'440
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 35: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	Militärs			
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte			
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12'724	9'951	12'089
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	12'107	9'281	11'062
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	10'429	8'925	9'971
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	6'592	5'392	5'902
10	Führungskräfte - Z.n.m.	10'361	8'689	9'832

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	Akademische Berufe			
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	8'767	7'177	8'421
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	11'401	8'355	9'380
23	Lehrkräfte	10'208	8'471	9'191
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	8'816	7'494	8'269
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9'478	8'760	9'393
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	9'372	8'501	8'878
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	9'617	8'620	9'190
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7'431	6'509	7'290
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7'190	6'787	6'839
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	8'647	6'920	7'580
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	7'198	6'854	7'011
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	7'147	5'931	6'719
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	8'489	6'761	7'628
	Bürokräfte und verwandte Berufe			
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7'239	6'245	6'401
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	5'508	5'472	5'481
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	5'693	5'757	5'710
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5'767	5'835	5'804
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	5'525	5'672	5'607
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte			
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	5'098	4'571	4'783
52	Verkaufskräfte	6'256	4'738	5'187
53	Betreuungsberufe	5'903	5'549	5'591
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	6'810	6'116	6'674
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	6'701	6'988	6'922
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	5'532	5'128	5'480
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[ ]	[ ]	[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe			
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	5'956	4'962	5'905

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	6'052	5'608	6'019
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunst-handw. Berufe	6'207	5'108	5'758
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	6'113	5'277	6'095
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	5'636	4'705	5'363
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	6'427	5'396	6'291
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	6'004	4'645	5'648
82	Montageberufe	5'884	4'342	5'585
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	5'858	5'460	5'835
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte			
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4'574	4'283	4'331
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fi-scherei	[ ]	[ ]	[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	5'700	4'664	5'438
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]	[ ]	[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräf-te	[ ]	[ ]	[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	5'473	4'970	5'359
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	5'679	5'012	5'337
	Fehlender Wert	9'094	7'186	8'349
	Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 36: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Einfache Tätigkeiten	5'556	4'631	5'091
Praktische Tätigkeiten	5'955	5'338	5'674
Komplexe praktische Tätigkeiten	7'875	6'794	7'307
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10'288	8'394	9'560
Fehlender Wert	9'094	7'186	8'349
Total	7'946	6'491	7'303

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 37: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Vollzeit (≥ 90%)	8'057	6'662	7'658
Teilzeit 1 (50-89%)	7'449	6'572	6'788
Teilzeit 2 (< 50%)	6'811	5'932	6'123
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 38: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
≥ 90%	8'057	6'662	7'658
80-89%	7'820	6'815	7'128
70-79%	7'110	6'611	6'736
50-69%	7'127	6'403	6'545
< 50%	6'811	5'932	6'123
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 39: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Weniger als 20 Beschäftigte	7'053	5'865	6'501
20-49 Beschäftigte	7'305	6'185	6'884
50-249 Beschäftigte	7'685	6'359	7'126
250-999 Beschäftigte	8'271	6'616	7'574
1000 oder mehr Beschäftigte	8'973	7'050	8'047
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 40: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 50 Beschäftigte	7'160	5'974	6'650
≥ 50 Beschäftigte	8'353	6'739	7'630
Total	7'946	6'491	7'303

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 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 41: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft

Lohnentwicklung	Bruttolohn			Lohndifferenz	
	Männer	Frauen	Total	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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

D.2. Privater Sektor

Tabelle 42: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Wirtschaftsbranche, Privater 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	0.2%	0.0%	0.1%	13.1%	3.8%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	2.9%	2.6%	2.8%	40.2%	-19.2%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.3%	0.4%	0.4%	53.2%	-23.1%
18	Druckgewerbe	0.6%	0.5%	0.6%	37.0%	-18.6%
19, 20, 21	Chemische Industrie	2.5%	1.9%	2.3%	36.0%	-10.8%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	9.8%	5.0%	7.8%	27.5%	-23.0%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	8.4%	3.1%	6.2%	21.7%	-14.3%
35	Energieversorgung	0.8%	0.2%	0.6%	17.0%	-20.4%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.5%	0.1%	0.3%	15.0%	-4.3%
41, 42, 43	Baugewerbe	14.3%	2.3%	9.2%	10.5%	-6.3%
	3. Sektor (Dienstleistungen)					
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	9.6%	6.6%	8.4%	33.6%	-12.7%
47	Detailhandel	4.8%	14.0%	8.7%	68.0%	-17.8%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	7.6%	3.7%	6.0%	26.5%	-11.2%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4.0%	6.4%	5.0%	54.4%	-8.3%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	5.4%	2.7%	4.2%	26.7%	-22.0%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.8%	6.1%	5.9%	43.6%	-33.3%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.7%	1.4%	1.0%	58.7%	-23.5%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	7.5%	8.2%	7.8%	44.7%	-24.2%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6.8%	6.1%	6.5%	39.8%	-16.5%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
85	Erziehung und Unterricht	0.8%	1.8%	1.2%	62.5%	-13.2%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	4.1%	21.8%	11.6%	79.7%	-18.6%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.1%	1.3%	1.2%	46.8%	-16.3%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.5%	3.7%	2.4%	65.1%	-22.5%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 43: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Wirtschaftsbranche, Privater Sektor

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	2. Sektor (Industrie und Gewerbe)			
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	7'055	7'326	7'090
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	6'522	5'271	6'018
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	6'519	5'016	5'719
18	Druckgewerbe	6'881	5'599	6'407
19, 20, 21	Chemische Industrie	10'522	9'382	10'112
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	7'978	6'143	7'473
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	6'699	5'744	6'492
35	Energieversorgung	9'234	7'348	8'913
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	6'377	6'100	6'336
41, 42, 43	Baugewerbe	6'597	6'185	6'554
	3. Sektor (Dienstleistungen)			
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	8'160	7'125	7'812
47	Detailhandel	6'032	4'958	5'302
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	6'922	6'148	6'717
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	4'880	4'473	4'658
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	9'975	7'778	9'390
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12'730	8'487	10'879
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	8'602	6'584	7'417
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	10'027	7'605	8'945

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	6'069	5'070	5'671
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[ ]	[ ]	[ ]
85	Erziehung und Unterricht	8'136	7'064	7'466
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	7'824	6'371	6'666
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	7'126	5'962	6'582
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7'840	6'075	6'691
	Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 44: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion, Privater Sektor

Grossregion	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Genferseeregion (VD, VS, GE)	16.4%	16.8%	16.6%	43.1%	-17.0%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	21.5%	21.8%	21.6%	42.8%	-18.1%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	13.4%	13.3%	13.4%	42.1%	-18.5%
Zürich (ZH)	22.5%	24.7%	23.4%	44.7%	-25.0%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	12.6%	10.9%	11.9%	39.0%	-18.5%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9.5%	8.8%	9.2%	40.7%	-19.1%
Tessin (TI)	4.2%	3.7%	4.0%	39.8%	-19.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 45: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Privater Sektor

Grossregion	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Genferseeregion (VD, VS, GE)	7'859	6'522	7'283
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	7'358	6'028	6'789
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	8'079	6'581	7'448
Zürich (ZH)	8'700	6'527	7'728

Grossregion	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	6'994	5'702	6'491
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	7'773	6'287	7'167
Tessin (TI)	6'551	5'266	6'039
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 46: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe, Privater Sektor

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	17.8%	20.0%	18.8%	45.3%	-6.8%
30-49 Jahre	52.6%	50.9%	51.9%	41.6%	-17.7%
≥ 50 Jahre	29.5%	29.0%	29.3%	42.0%	-26.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 47: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Privater Sektor

Altersgruppe	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 30 Jahre	5'431	5'060	5'263
30-49 Jahre	7'975	6'562	7'387
≥ 50 Jahre	8'913	6'579	7'932
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 48: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	10.1%	8.3%	9.4%	37.8%	-24.5%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	6.2%	4.8%	5.6%	36.2%	-23.3%
Höhere Berufsausbildung	11.4%	9.4%	10.6%	37.8%	-19.0%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.5%	0.7%	0.6%	52.1%	-13.7%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	3.2%	4.1%	3.6%	48.8%	-17.3%
Abgeschlossene Berufsausbildung	47.4%	48.3%	47.8%	42.9%	-12.9%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5.9%	4.8%	5.4%	37.4%	-16.2%
Obligatorische Schule	10.8%	14.3%	12.3%	49.4%	-17.0%
Fehlender Wert	4.5%	5.4%	4.9%	46.7%	-23.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 49: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	12'780	9'652	11'596
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	10'579	8'118	9'688
Höhere Berufsausbildung	9'488	7'683	8'806
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	7'805	6'738	7'249
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	7'545	6'243	6'909
Abgeschlossene Berufsausbildung	6'772	5'900	6'398
Unternehmensinterne Berufsausbildung	5'720	4'796	5'374
Obligatorische Schule	5'544	4'600	5'078
Fehlender Wert	7'603	5'852	6'786
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 50: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand, Privater Sektor

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	38.3%	36.7%	37.6%	41.4%	-7.2%
Verheiratet	53.5%	49.3%	51.7%	40.4%	-26.3%
Anderer Zivilstand	8.2%	14.0%	10.7%	55.7%	-21.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 51: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Privater Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Ledig	6'607	6'128	6'409
Verheiratet	8'606	6'342	7'690
Anderer Zivilstand	8'087	6'361	7'125
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 52: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
SchweizerIn	62.0%	69.9%	65.3%	45.4%	-21.7%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.9%	0.4%	0.7%	24.9%	-18.9%
AufenthalterIn (Kat. B)	9.3%	7.9%	8.7%	38.5%	-15.9%
Niedergelassene/r (Kat. C)	17.5%	15.3%	16.6%	39.2%	-19.5%
GrenzgängerIn (Kat. G)	10.0%	6.4%	8.5%	31.9%	-12.3%
Andere	0.3%	0.2%	0.2%	30.5%	-1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 53: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
SchweizerIn	8'101	6'341	7'302
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	6'067	4'918	5'780
AufenthalterIn (Kat. B)	7'374	6'204	6'923
Niedergelassene/r (Kat. C)	7'476	6'018	6'904
GrenzgängerIn (Kat. G)	7'087	6'212	6'808
Andere	6'031	5'961	6'010
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 54: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Oberes Kader	7.8%	3.3%	5.9%	23.5%	-26.6%
Mittleres Kader	7.6%	4.7%	6.4%	31.4%	-20.8%
Unteres Kader	10.0%	7.8%	9.1%	36.6%	-14.8%
Unterstes Kader	8.2%	7.0%	7.7%	38.7%	-13.6%
Ohne Kaderfunktion	66.4%	77.2%	71.0%	46.2%	-11.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 55: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Oberes Kader	12'813	9'410	12'015
Mittleres Kader	12'439	9'849	11'625
Unteres Kader	9'251	7'878	8'748

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Unterstes Kader	7'822	6'757	7'410
Ohne Kaderfunktion	6'457	5'707	6'111
Fehlender Wert	[ ]	[ ]	[ ]
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 56: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Berufsgruppe, Privater Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
	Militärs					
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte					
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	3.1%	1.2%	2.3%	21.6%	-22.5%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	2.0%	1.5%	1.8%	35.0%	-22.0%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	1.5%	0.7%	1.2%	26.2%	-15.7%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0.3%	0.5%	0.4%	57.5%	-18.1%
10	Führungskräfte - Z.n.m.	2.4%	1.5%	2.0%	31.2%	-16.9%
	Akademische Berufe					
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	2.6%	1.0%	1.9%	21.7%	-19.1%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.6%	1.9%	1.2%	69.8%	-26.1%
23	Lehrkräfte	0.4%	1.1%	0.7%	66.9%	-14.4%
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	2.8%	2.6%	2.7%	40.6%	-15.4%
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2.4%	0.4%	1.5%	11.4%	-8.3%
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	1.1%	1.7%	1.3%	52.7%	-9.0%
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	0.6%	0.6%	0.6%	39.8%	-15.1%
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	6.6%	1.5%	4.4%	14.1%	-14.3%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.6%	6.1%	2.9%	89.1%	-5.3%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	3.3%	7.0%	4.9%	60.8%	-20.7%
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.8%	1.2%	1.0%	52.9%	-5.7%
35	Informations- und Kommunikationstech-niker/innen	0.7%	0.6%	0.7%	35.9%	-16.8%
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	2.5%	2.9%	2.7%	46.1%	-21.6%
	Bürokräfte und verwandte Berufe					
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1.2%	8.6%	4.3%	84.5%	-14.4%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.4%	1.3%	0.8%	72.9%	-0.8%
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	1.8%	0.9%	1.4%	27.2%	1.4%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.4%	0.7%	0.6%	53.6%	1.0%
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.0%	0.1%	0.0%	55.7%	2.7%
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte					
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	3.6%	7.4%	5.2%	60.4%	-8.4%
52	Verkaufskräfte	2.6%	8.5%	5.1%	70.4%	-24.2%
53	Betreuungsberufe	0.4%	4.9%	2.3%	89.1%	-5.3%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1.2%	0.4%	0.9%	18.8%	-7.1%
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0.1%	0.5%	0.2%	82.3%	9.0%
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei					
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.5%	0.1%	0.4%	12.2%	-9.0%
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe					
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6.4%	0.4%	3.8%	3.9%	-19.5%
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	4.3%	0.3%	2.6%	5.6%	-15.7%
73	Präzisionshandwerker/innen, Dru-cker/innen und kunsthandw. Berufe	0.7%	0.6%	0.6%	40.9%	-17.8%
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	1.9%	0.1%	1.1%	2.2%	-13.5%
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Beklei-dungsherst'g u. verw. Berufe	1.9%	1.1%	1.6%	29.3%	-16.6%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.3%	0.1%	0.2%	13.1%	-17.1%
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	1.6%	0.7%	1.2%	25.7%	-22.7%
82	Montageberufe	1.1%	0.4%	0.8%	19.5%	-26.1%
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	3.9%	0.3%	2.4%	5.2%	-9.7%
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte					
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.5%	3.3%	1.7%	82.3%	-6.8%
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	2.9%	1.3%	2.2%	25.8%	-18.1%
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.2%	0.1%	0.1%	25.5%	-7.2%
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	2.0%	2.9%	2.4%	51.2%	-11.4%
	Fehlender Wert	25.6%	21.3%	23.8%	38.0%	-22.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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. Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 57: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Privater Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	Militärs			
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte			
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12'774	9'905	12'154

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	12'184	9'509	11'247
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	10'362	8'739	9'937
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	6'503	5'323	5'824
10	Führungskräfte - Z.n.m.	10'249	8'513	9'708
	Akademische Berufe			
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	8'710	7'050	8'350
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	10'845	8'010	8'865
23	Lehrkräfte	8'299	7'101	7'498
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	8'766	7'418	8'218
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9'450	8'669	9'361
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	9'002	8'188	8'573
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	10'122	8'596	9'514
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	7'360	6'305	7'210
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	6'898	6'532	6'572
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	8'719	6'913	7'621
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	6'943	6'545	6'733
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	7'086	5'894	6'657
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	8'281	6'489	7'455
	Bürokräfte und verwandte Berufe			
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7'161	6'127	6'287
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	5'472	5'430	5'442
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	5'635	5'713	5'657
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	5'679	5'736	5'709
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	5'525	5'672	5'607
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte			
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	4'926	4'510	4'675
52	Verkaufskräfte	6'244	4'735	5'182
53	Betreuungsberufe	5'769	5'462	5'496
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	5'697	5'293	5'621
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	6'451	7'034	6'931
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	5'437	4'949	5'377

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Markt-prod.	[ ]	[ ]	[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe			
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	5'935	4'777	5'890
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	6'007	5'065	5'954
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	6'195	5'094	5'745
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	6'082	5'259	6'064
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	5'622	4'686	5'348
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	6'393	5'298	6'250
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	5'990	4'629	5'640
82	Montageberufe	5'879	4'342	5'579
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	5'759	5'202	5'731
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte			
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	4'496	4'188	4'242
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[ ]	[ ]	[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	5'680	4'652	5'415
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]	[ ]	[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	[ ]	[ ]	[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	5'294	4'913	5'197
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	5'582	4'947	5'257
	Fehlender Wert	9'113	7'112	8'353
	Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 58: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

Kompetenzniveau	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Einfache Tätigkeiten	5.8%	7.6%	6.6%	49.4%	-16.9%
Praktische Tätigkeiten	34.4%	37.2%	35.6%	44.4%	-10.7%
Komplexe praktische Tätigkeiten	14.5%	19.3%	16.5%	49.4%	-14.8%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	19.7%	14.6%	17.5%	35.2%	-20.4%
Fehlender Wert	25.6%	21.3%	23.8%	38.0%	-22.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 59: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Männer	**Frauen**	**Total**
Einfache Tätigkeiten	5'496	4'565	5'036
Praktische Tätigkeiten	5'843	5'220	5'566
Komplexe praktische Tätigkeiten	7'776	6'629	7'209
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10'192	8'117	9'461
Fehlender Wert	9'113	7'112	8'353
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 60: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	**Frauen**	**Total**		
Vollzeit (≥ 90%)	86.8%	44.7%	68.9%	27.5%	-18.0%
Teilzeit 1 (50-89%)	9.0%	35.8%	20.4%	74.5%	-12.2%
Teilzeit 2 (< 50%)	4.1%	19.5%	10.7%	77.8%	-12.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 61: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Vollzeit (≥ 90%)	7'926	6'500	7'534
Teilzeit 1 (50-89%)	7'139	6'267	6'490
Teilzeit 2 (< 50%)	6'546	5'729	5'910
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 62: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
≥ 90%	86.8%	44.7%	68.9%	27.5%	-18.0%
80-89%	4.2%	12.0%	7.5%	67.9%	-13.5%
70-79%	1.3%	5.0%	2.9%	73.5%	-8.0%
50-69%	3.5%	18.8%	10.0%	79.7%	-10.1%
< 50%	4.1%	19.5%	10.7%	77.8%	-12.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 63: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
≥ 90%	7'926	6'500	7'534
80-89%	7'543	6'527	6'853
70-79%	6'767	6'228	6'371
50-69%	6'802	6'113	6'252
< 50%	6'546	5'729	5'910
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 64: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Weniger als 20 Beschäftigte	22.1%	25.9%	23.7%	46.4%	-17.0%
20-49 Beschäftigte	16.2%	13.0%	14.8%	37.0%	-15.4%
50-249 Beschäftigte	25.6%	23.6%	24.8%	40.5%	-17.3%
250-999 Beschäftigte	15.6%	14.0%	14.9%	40.0%	-20.8%
1000 oder mehr Beschäftigte	20.5%	23.5%	21.8%	45.7%	-25.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 65: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Weniger als 20 Beschäftigte	7'045	5'847	6'490
20-49 Beschäftigte	7'288	6'164	6'872
50-249 Beschäftigte	7'675	6'346	7'137
250-999 Beschäftigte	8'231	6'520	7'547
1000 oder mehr Beschäftigte	8'837	6'552	7'792
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 66: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 50 Beschäftigte	38.3%	38.9%	38.5%	42.8%	-16.7%
≥ 50 Beschäftigte	61.7%	61.1%	61.5%	42.2%	-21.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	42.4%	-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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 67: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 50 Beschäftigte	7'148	5'953	6'637
≥ 50 Beschäftigte	8'202	6'465	7'469
Total	7'798	6'266	7'148

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 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 68: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor

Lohnentwicklung	Bruttolohn			Lohndifferenz	
	Männer	Frauen	Total	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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor, Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

Tabelle 69: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad 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	1'651	1'490	1'522	3'903	3'227	3'363	5'984	4'866	5'666
Herstellung Textilien/ Lederwaren	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	5'925	4'483	5'292
Druckgewerbe	[ ]	[ ]	[ ]	4'116	3'409	3'619	6'171	4'950	5'895
Chemische Industrie	[ ]	[ ]	[ ]	6'180	5'504	5'624	9'301	8'575	9'087
Maschinenbau/Gerätebau	2'259	1'850	1'966	4'933	3'901	4'256	7'079	5'329	6'689
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	2'038	1'714	1'808	4'185	3'515	3'742	6'020	4'979	5'872
Energieversorgung	[ ]	[ ]	[ ]	5'831	4'536	5'028	8'303	6'751	8'136

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	5'923	5'279	5'864
Baugewerbe	2'043	1'730	1'827	4'187	3'426	3'850	5'875	5'490	5'857
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	1'910	1'787	1'816	4'574	3'987	4'131	7'448	6'811	7'299
Detailhandel	1'556	1'511	1'516	3'478	2'965	3'028	5'608	4'604	5'101
Verkehr und Lagerei	1'548	1'626	1'593	4'300	3'727	3'951	6'333	5'584	6'214
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	1'389	1'336	1'348	2'923	2'691	2'751	4'608	4'162	4'425
Information und Kommunikation	2'078	1'944	1'989	5'816	4'632	5'202	9'002	7'126	8'664
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2'631	2'234	2'318	6'660	5'065	5'401	11'555	7'838	10'303
Grundstücks- und Wohnungswesen	1'973	1'746	1'801	4'919	4'019	4'177	7'865	6'051	7'041
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2'196	1'948	2'000	5'289	4'458	4'706	9'280	7'179	8'596
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	1'613	1'297	1'410	3'577	3'136	3'367	5'718	5'080	5'554
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Erziehung und Unterricht	2'268	2'187	2'212	4'733	4'225	4'354	7'300	6'126	6'735
Gesundheits- und Sozialwesen	2'330	1'934	1'964	4'843	3'891	4'012	7'169	5'598	6'157
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1'530	1'522	1'525	4'030	3'619	3'772	6'786	5'726	6'446
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1'928	1'769	1'805	4'673	3'863	4'051	7'240	5'134	6'132
Total	1'819	1'695	1'722	4'508	3'768	3'956	7'119	5'848	6'770

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 70: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und beruflicher Stellung, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Oberes Kader	3'027	2'255	2'621	6'853	5'160	5'887	11'557	9'063	11'166
Mittleres Kader	2'850	2'311	2'450	6'969	5'644	6'029	11'172	9'359	10'768
Unteres Kader	2'329	2'089	2'133	5'508	4'741	4'953	8'360	7'328	8'097
Unterstes Kader	2'096	1'881	1'922	4'912	4'215	4'385	7'045	6'129	6'790
Ohne Kaderfunktion	1'634	1'629	1'630	3'998	3'491	3'615	5'879	5'145	5'662
Fehlender Wert	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Total	1'819	1'695	1'722	4'508	3'768	3'956	7'119	5'848	6'770

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 71: 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	183	1.3%	259	1.5%	193	1.3%
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	151	1.5%	60	0.8%	114	1.2%
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	172	1.9%	114	1.8%	142	1.9%
18	Druckgewerbe	96	1.0%	28	0.4%	71	0.8%
19, 20, 21	Chemische Industrie	828	5.8%	662	5.2%	768	5.6%
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	389	3.5%	195	2.4%	336	3.2%
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	169	1.7%	96	1.3%	153	1.6%
35	Energieversorgung	603	4.5%	281	3.1%	548	4.3%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	176	2.2%	107	1.4%	166	2.1%
41, 42, 43	Baugewerbe	117	1.2%	59	0.8%	111	1.1%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
	3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	517	3.8%	325	2.8%	452	3.4%
47	Detailhandel	127	1.5%	53	0.9%	77	1.1%
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	172	1.8%	100	1.3%	153	1.6%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	43	0.5%	15	0.2%	28	0.4%
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	674	5.0%	328	3.1%	582	4.5%
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1'825	9.7%	600	4.9%	1'290	7.6%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	484	3.3%	177	1.8%	304	2.4%
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	703	4.5%	273	2.4%	511	3.6%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	103	1.0%	61	0.8%	86	0.9%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
85	Erziehung und Unterricht	104	0.9%	53	0.6%	72	0.7%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	104	0.8%	33	0.4%	47	0.5%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	179	1.7%	79	0.9%	132	1.4%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	125	1.2%	58	0.9%	82	1.0%
	Total	386	2.8%	149	1.5%	285	2.3%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 72: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	1'302	6.0%	558	3.1%	1'127	5.3%
Mittleres Kader	1'296	7.1%	630	3.9%	1'086	6.1%
Unteres Kader	587	4.6%	326	2.9%	491	4.0%
Unterstes Kader	316	2.9%	190	2.1%	267	2.6%
Ohne Kaderfunktion	153	1.7%	80	1.1%	119	1.4%
Total	386	2.8%	149	1.5%	285	2.3%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.

D.3. Öffentlicher Sektor

Tabelle 73: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche 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	3.6%	0.7%	2.0%	18.3%	-8.2%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	1.5%	0.2%	0.8%	13.5%	-7.8%
41, 42, 43	Baugewerbe	1.1%	0.2%	0.6%	18.8%	-10.0%
	3. Sektor (Dienstleistungen)					
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
47	Detailhandel	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	3.5%	0.6%	2.0%	16.8%	-6.7%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.6%	3.8%	4.2%	49.7%	-32.9%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	2.3%	1.3%	1.8%	40.4%	-14.9%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	4.4%	2.0%	3.1%	34.9%	-10.9%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	42.6%	30.0%	35.8%	45.1%	-15.3%
85	Erziehung und Unterricht	18.1%	18.5%	18.3%	54.5%	-12.2%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	16.3%	40.8%	29.5%	74.5%	-18.4%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.5%	1.5%	1.5%	53.6%	-9.4%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.2%	0.2%	0.2%	47.1%	12.1%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 74: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn 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 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	8'896	8'171	8'764
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	7'472	6'892	7'394
41, 42, 43	Baugewerbe	8'079	7'274	7'928
	3. Sektor (Dienstleistungen)			
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[ ]	[ ]	[ ]
47	Detailhandel	[ ]	[ ]	[ ]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	7'803	7'283	7'715
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[ ]	[ ]	[ ]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[ ]	[ ]	[ ]

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	11'294	7'581	9'449
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[ ]	[ ]	[ ]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	9'312	7'929	8'753
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	7'580	6'755	7'292
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	9'104	7'708	8'474
85	Erziehung und Unterricht	9'189	8'067	8'578
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	8'607	7'027	7'430
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	8'088	7'324	7'679
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	7'451	8'355	7'877
	Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 75: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Grossregion, Öffentlicher Sektor

Grossregion	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Genferseeregion (VD, VS, GE)	25.6%	25.7%	25.7%	54.0%	-12.4%
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	23.5%	19.2%	21.2%	48.8%	-18.1%
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	9.7%	9.6%	9.6%	53.7%	-16.2%
Zürich (ZH)	20.8%	22.6%	21.7%	55.9%	-17.6%
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	9.7%	11.0%	10.4%	57.1%	-17.6%
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	6.7%	7.8%	7.3%	57.9%	-22.5%
Tessin (TI)	4.1%	4.1%	4.1%	53.8%	-15.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 76: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Grossregion, Öffentlicher Sektor

Grossregion	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Genferseeregion (VD, VS, GE)	8'956	7'845	8'356
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	9'327	7'639	8'503
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	8'845	7'408	8'073
Zürich (ZH)	8'863	7'307	7'993
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	8'733	7'194	7'854
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	9'197	7'129	7'999
Tessin (TI)	7'939	6'717	7'282
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 77: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor

Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 30 Jahre	11.5%	16.0%	13.9%	61.9%	-0.5%
30-49 Jahre	49.8%	50.9%	50.4%	54.4%	-12.7%
≥ 50 Jahre	38.7%	33.1%	35.7%	50.0%	-21.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 78: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor

Altersgruppe	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 30 Jahre	5'864	5'835	5'846
30-49 Jahre	8'796	7'682	8'190
≥ 50 Jahre	10'108	7'928	9'018
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 79: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	22.4%	16.2%	19.0%	45.8%	-15.9%
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	8.7%	8.8%	8.8%	54.0%	-18.1%
Höhere Berufsausbildung	15.5%	14.0%	14.7%	51.3%	-14.9%
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	2.7%	3.9%	3.3%	63.0%	-8.4%
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	4.4%	4.4%	4.4%	53.9%	-11.9%
Abgeschlossene Berufsausbildung	32.2%	34.1%	33.2%	55.3%	-12.2%
Unternehmensinterne Berufsausbildung	1.7%	2.7%	2.3%	64.7%	-12.0%
Obligatorische Schule	3.6%	6.5%	5.2%	67.7%	-16.2%
Fehlender Wert	8.8%	9.5%	9.2%	55.8%	-15.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 80: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	11'063	9'306	10'259
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	10'030	8'212	9'047
Höhere Berufsausbildung	9'342	7'949	8'627
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	9'537	8'738	9'034
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	9'301	8'193	8'704
Abgeschlossene Berufsausbildung	7'474	6'565	6'972
Unternehmensinterne Berufsausbildung	6'526	5'743	6'019
Obligatorische Schule	6'270	5'255	5'583
Fehlender Wert	8'626	7'335	7'906
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 81: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

Zivilstand	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Ledig	32.1%	36.7%	34.6%	57.2%	-4.8%
Verheiratet	58.2%	48.5%	52.9%	49.3%	-21.1%
Anderer Zivilstand	9.8%	14.8%	12.5%	64.0%	-19.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 82: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

Zivilstand	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Ledig	7'612	7'246	7'403
Verheiratet	9'646	7'606	8'639
Anderer Zivilstand	9'363	7'563	8'212
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 83: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
SchweizerIn	82.8%	80.7%	81.6%	53.2%	-17.3%
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.3%	0.2%	0.2%	49.3%	-4.5%
AufenthalterIn (Kat. B)	5.4%	5.0%	5.2%	52.3%	-4.3%
Niedergelassene/r (Kat. C)	8.3%	10.4%	9.4%	59.4%	-19.2%
GrenzgängerIn (Kat. G)	3.2%	3.6%	3.4%	56.9%	-9.4%
Andere	0.1%	0.1%	0.1%	46.8%	2.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 84: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

Nationalität/Aufenthaltsstatus	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
SchweizerIn	9'131	7'548	8'288
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	7'274	6'947	7'113
AufenthalterIn (Kat. B)	7'023	6'722	6'866
Niedergelassene/r (Kat. C)	8'728	7'056	7'735
GrenzgängerIn (Kat. G)	8'787	7'957	8'315
Andere	6'633	6'815	6'718
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 85: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Oberes Kader	4.6%	1.4%	2.9%	25.5%	-13.1%
Mittleres Kader	10.3%	5.2%	7.5%	37.0%	-15.7%
Unteres Kader	12.1%	7.5%	9.6%	42.1%	-12.0%
Unterstes Kader	8.2%	6.8%	7.5%	49.1%	-11.1%
Ohne Kaderfunktion	60.1%	75.3%	68.3%	59.4%	-10.0%
Fehlender Wert	4.7%	3.9%	4.3%	49.4%	-12.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 86: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Oberes Kader	15'015	13'052	14'515
Mittleres Kader	12'251	10'328	11'540
Unteres Kader	9'930	8'739	9'429
Unterstes Kader	8'643	7'680	8'170
Ohne Kaderfunktion	7'787	7'005	7'322
Fehlender Wert	9'001	7'865	8'440
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 87: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauenanteil	Lohndifferenz
		Männer	Frauen	Total		
	Militärs					
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte					
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	2.6%	1.1%	1.8%	32.1%	-17.4%
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.8%	0.9%	0.9%	58.4%	-28.0%
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	1.5%	1.3%	1.4%	50.0%	-13.9%
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10	Führungskräfte - Z.n.m.	3.0%	1.3%	2.1%	34.0%	-13.1%
	Akademische Berufe					
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	1.1%	0.3%	0.6%	23.1%	-6.1%
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	3.8%	5.1%	4.5%	61.4%	-25.8%
23	Lehrkräfte	7.0%	7.0%	7.0%	53.8%	-14.0%
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	1.4%	1.2%	1.3%	49.7%	-13.5%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	2.2%	0.3%	1.2%	15.6%	-4.6%
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaft-ler/innen und Kulturberufe	2.5%	4.0%	3.3%	65.4%	-13.7%
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	3.5%	2.5%	3.0%	46.0%	-4.0%
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe					
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	4.9%	1.4%	3.0%	25.0%	-8.0%
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	2.9%	11.8%	7.7%	82.5%	-2.8%
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	5.3%	8.6%	7.1%	65.6%	-16.7%
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	1.2%	1.6%	1.4%	60.5%	-5.7%
35	Informations- und Kommunikationstech-niker/innen	0.3%	0.1%	0.2%	19.5%	-9.9%
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	4.8%	6.2%	5.6%	59.8%	-20.7%
	Bürokräfte und verwandte Berufe					
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	1.6%	6.9%	4.5%	83.1%	-9.6%
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	0.7%	0.2%	0.4%	27.4%	-2.8%
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.1%	0.4%	0.3%	74.5%	-12.8%
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte					
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	3.4%	3.4%	3.4%	53.7%	-18.7%
52	Verkaufskräfte	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
53	Betreuungsberufe	1.4%	7.1%	4.5%	85.9%	-6.3%
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	5.8%	1.3%	3.4%	20.7%	-14.8%
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0.3%	0.4%	0.4%	59.7%	-4.4%
	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	0.9%	0.5%	0.7%	40.0%	-20.8%
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	1.1%	0.6%	0.9%	39.8%	-4.8%

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
		Männer	Frauen	Total		
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.	0.8%	0.1%	0.4%	13.5%	-13.7%
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe					
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0.2%	0.1%	0.2%	43.6%	-25.2%
82	Montageberufe	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	2.0%	0.2%	1.0%	11.8%	-4.3%
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte					
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.2%	2.1%	1.2%	92.4%	-17.4%
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	1.8%	1.7%	1.7%	51.7%	-14.5%
	Fehlender Wert	28.1%	19.5%	23.5%	44.7%	-16.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 88: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
	Militärs			
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]	[ ]	[ ]
	Führungskräfte			
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	12'313	10'173	11'625
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	10'765	7'756	9'007
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	10'874	9'368	10'121
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[ ]	[ ]	[ ]
10	Führungskräfte - Z.n.m.	10'979	9'539	10'489
	Akademische Berufe			
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	9'723	9'134	9'586
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	12'020	8'916	10'114
23	Lehrkräfte	10'993	9'449	10'163
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	9'499	8'221	8'864
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	9'693	9'244	9'623
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	10'503	9'065	9'562
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	9'004	8'643	8'838
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe			
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	8'098	7'446	7'935
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	7'571	7'360	7'397
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	8'335	6'942	7'421
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	8'368	7'888	8'078
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	8'153	7'349	7'996
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	9'237	7'322	8'092
	Bürokräfte und verwandte Berufe			
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	7'620	6'885	7'009
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	[ ]	[ ]	[ ]
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	6'721	6'532	6'669
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	7'655	6'671	6'921
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte			
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	6'345	5'156	5'706

ISCO-08	Ausgeübter Beruf	Bruttolohn		
		Männer	Frauen	Total
52	Verkaufskräfte	[ ]	[ ]	[ ]
53	Betreuungsberufe	6'200	5'808	5'863
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	8'398	7'158	8'142
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	7'078	6'770	6'894
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei			
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	[ ]	[ ]	[ ]
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Markt-prod.	[ ]	[ ]	[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe			
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	6'929	5'490	6'353
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	7'245	6'897	7'106
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunst-handw. Berufe	[ ]	[ ]	[ ]
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	[ ]	[ ]	[ ]
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	[ ]	[ ]	[ ]
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	6'503	5'611	6'383
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe			
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	6'690	5'001	5'953
82	Montageberufe	[ ]	[ ]	[ ]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	7'205	6'897	7'168
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]	[ ]	[ ]
	Hilfsarbeitskräfte			
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	5'983	4'942	5'022
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fi-scherei	[ ]	[ ]	[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	[ ]	[ ]	[ ]
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]	[ ]	[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräf-te	[ ]	[ ]	[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	[ ]	[ ]	[ ]
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	6'430	5'499	5'949
	Fehlender Wert	8'970	7'537	8'329
	Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 89: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Einfache Tätigkeiten	3.1%	3.8%	3.5%	59.2%	-17.6%
Praktische Tätigkeiten	19.8%	21.9%	20.9%	56.4%	-14.9%
Komplexe praktische Tätigkeiten	19.4%	29.6%	24.9%	64.0%	-13.4%
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	29.6%	25.2%	27.2%	49.9%	-15.3%
Fehlender Wert	28.1%	19.5%	23.5%	44.7%	-16.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 90: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

Kompetenzniveau	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Einfache Tätigkeiten	6'325	5'209	5'663
Praktische Tätigkeiten	7'300	6'209	6'685
Komplexe praktische Tätigkeiten	8'385	7'263	7'667
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	10'730	9'090	9'912
Fehlender Wert	8'970	7'537	8'329
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 91: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Vollzeit (≥ 90%)	81.2%	38.8%	58.4%	35.9%	-17.2%
Teilzeit 1 (50-89%)	14.4%	45.3%	31.0%	78.6%	-13.3%
Teilzeit 2 (< 50%)	4.4%	15.9%	10.6%	80.9%	-17.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 92: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Vollzeit (≥ 90%)	9'022	7'471	8'466
Teilzeit 1 (50-89%)	8'788	7'622	7'872
Teilzeit 2 (< 50%)	8'516	7'018	7'305
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 93: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
≥ 90%	81.2%	38.8%	58.4%	35.9%	-17.2%
80-89%	7.1%	16.0%	11.9%	72.3%	-13.2%
70-79%	2.0%	7.1%	4.8%	80.4%	-10.2%
50-69%	5.3%	22.2%	14.4%	83.1%	-13.4%
< 50%	4.4%	15.9%	10.6%	80.9%	-17.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 94: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

Detaillierter Beschäftigungsgrad	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
≥ 90%	9'022	7'471	8'466
80-89%	8'936	7'752	8'080
70-79%	8'671	7'786	7'960
50-69%	8'631	7'476	7'671
< 50%	8'516	7'018	7'305
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 95: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
Weniger als 20 Beschäftigte	2.0%	1.7%	1.8%	50.1%	-8.0%
20-49 Beschäftigte	2.9%	2.9%	2.9%	54.2%	-17.3%
50-249 Beschäftigte	9.3%	13.2%	11.4%	62.2%	-17.9%
250-999 Beschäftigte	11.9%	13.0%	12.5%	56.1%	-18.2%
1000 oder mehr Beschäftigte	73.9%	69.2%	71.4%	52.2%	-15.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 96: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
Weniger als 20 Beschäftigte	7'626	7'018	7'322
20-49 Beschäftigte	7'949	6'575	7'204
50-249 Beschäftigte	7'872	6'463	6'995
250-999 Beschäftigte	8'636	7'067	7'756
1000 oder mehr Beschäftigte	9'232	7'783	8'475
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 97: Anteil Beschäftigte, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Anteil der Beschäftigten			Frauen-anteil	Lohndif-ferenz
	Männer	Frauen	Total		
< 50 Beschäftigte	4.9%	4.6%	4.7%	52.7%	-13.8%
≥ 50 Beschäftigte	95.1%	95.4%	95.3%	53.9%	-16.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	53.9%	-16.7%

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 98: Durchschnittlicher standardisierter Bruttolohn nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor

Unternehmensgrösse	Bruttolohn		
	Männer	Frauen	Total
< 50 Beschäftigte	7'819	6'737	7'249
≥ 50 Beschäftigte	9'024	7'503	8'204
Total	8'966	7'468	8'159

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 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 99: Entwicklung des durchschnittlichen standardisierten Bruttolohns 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor

Lohnentwicklung	Bruttolohn			Lohndifferenz	
	Männer	Frauen	Total	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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor, Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

Tabelle 100: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und Wirtschaftsbranche, 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	[ ]	[ ]	[ ]	5'446	5'020	5'161	7'829	7'419	7'784

Wirtschaftsbranche	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	6'647	6'119	6'612
Baugewerbe	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3. Sektor (Dienstleistungen)									
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Detailhandel	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Verkehr und Lagerei	[ ]	[ ]	[ ]	4'827	4'568	4'698	6'864	6'292	6'793
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Information und Kommunikation	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	[ ]	[ ]	[ ]	6'221	4'646	4'990	10'212	6'761	8'936
Grundstücks- und Wohnungswesen	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	[ ]	[ ]	[ ]	6'212	5'058	5'442	8'160	6'814	7'815
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	[ ]	[ ]	[ ]	4'926	4'022	4'243	6'639	6'215	6'570
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	2'177	2'132	2'139	5'751	4'742	4'985	8'121	6'808	7'744
Erziehung und Unterricht	2'516	2'101	2'221	5'427	4'944	5'096	8'182	7'173	7'825
Gesundheits- und Sozialwesen	2'384	2'161	2'185	5'121	4'243	4'344	7'972	6'281	6'959
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1'992	1'926	1'945	4'997	4'467	4'621	7'113	6'303	6'857
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Total	2'367	2'114	2'163	5'478	4'550	4'749	8'020	6'617	7'517

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 101: Durchschnittlicher Nettolohn nach Beschäftigungsgrad und beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Beschäftigungsgrad								
	< 50%			50-89%			≥ 90%		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Oberes Kader	[ ]	[ ]	[ ]	8'503	7'170	7'728	13'474	11'667	13'118
Mittleres Kader	3'506	3'171	3'302	7'548	6'120	6'567	10'911	9'376	10'510
Unteres Kader	2'920	2'475	2'595	6'348	5'524	5'765	8'780	7'550	8'426
Unterstes Kader	2'517	2'197	2'256	5'340	4'549	4'713	7'634	6'857	7'405
Ohne Kaderfunktion	2'134	2'036	2'052	5'045	4'331	4'465	6'910	6'047	6'559
Fehlender Wert	2'360	2'041	2'146	5'185	4'707	4'872	7'928	6'871	7'601
Total	2'367	2'114	2'163	5'478	4'550	4'749	8'020	6'617	7'517

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 102: 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	175	1.7%	137	1.5%	168	1.7%
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	64	0.8%	34	0.4%	59	0.7%
41, 42, 43	Baugewerbe	14	0.1%	20	0.2%	15	0.2%

NOGA-08	Wirtschaftsbranche	Männer		Frauen		Total	
		CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
	3. Sektor (Dienstleistungen)						
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
47	Detailhandel	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	201	2.2%	140	1.7%	191	2.1%
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1'708	10.3%	389	4.0%	1'053	7.2%
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	91	0.8%	41	0.4%	71	0.7%
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	26	0.3%	12	0.1%	21	0.2%
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	53	0.5%	23	0.3%	39	0.4%
85	Erziehung und Unterricht	34	0.3%	19	0.2%	26	0.3%
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	110	0.7%	19	0.2%	42	0.3%
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	43	0.5%	20	0.2%	31	0.3%
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	82	1.0%	13	0.2%	50	0.6%
	Total	143	1.1%	36	0.4%	86	0.7%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

Tabelle 103: Sonderzahlungen nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Oberes Kader	440	2.0%	165	0.9%	370	1.7%
Mittleres Kader	517	2.5%	116	0.8%	369	1.9%

Berufliche Stellung	Männer		Frauen		Total	
	CHF	Anteil	CHF	Anteil	CHF	Anteil
Unteres Kader	227	1.9%	98	0.9%	172	1.5%
Unterstes Kader	108	1.2%	36	0.4%	73	0.8%
Ohne Kaderfunktion	53	0.6%	23	0.3%	35	0.4%
Fehlender Wert	31	0.3%	20	0.2%	26	0.3%
Total	143	1.1%	36	0.4%	86	0.7%

Anmerkungen: Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und/ oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.

E Tabellen zu Kapitel 5

E.1. Gesamtwirtschaft

Tabelle 104: Ergebnisse Regressionsschätzung, Gesamtwirtschaft

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter-15	0.021	***	0.000	0.020	***	0.000
[(Alter-15)^2]/100	-0.024	***	0.001	-0.026	***	0.001
Dienstjahre	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	-0.007		0.015	-0.020	*	0.008
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.272	***	0.006	0.249	***	0.005
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.190	***	0.004	0.162	***	0.004
Höhere Berufsausbildung	0.117	***	0.003	0.127	***	0.003
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.099	***	0.008	0.127	***	0.011
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.049	***	0.004	0.046	***	0.005
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0.083	***	0.004	-0.101	***	0.004
Obligatorische Schule	-0.122	***	0.005	-0.140	***	0.005
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.039	***	0.001	-0.016	***	0.001
Anderer Zivilstand	0.014	***	0.002	-0.019	***	0.002
Nationalität / Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.022	*	0.009	-0.031	**	0.011
AufenthalterIn (Kat. B)	-0.001		0.005	0.002		0.003
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0.006	**	0.002	-0.002		0.002
GrenzgängerIn (Kat. G)	-0.034	***	0.003	-0.021	***	0.003
Andere	-0.062	***	0.012	-0.036	**	0.011
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Fehlender Wert	0.217	***	0.015	0.192	***	0.008
Oberes Kader	0.361	***	0.006	0.261	***	0.008
Mittleres Kader	0.299	***	0.005	0.257	***	0.006
Unteres Kader	0.139	***	0.003	0.133	***	0.003
Unterstes Kader	0.081	***	0.004	0.073	***	0.004

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Berufsgruppen - Referenzkategorie: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht möglich						
Fehlender Wert	0.041	***	0.004	0.018	***	0.004
Armeeangehörige	0.171	***	0.009	0.239	***	0.013
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.133	***	0.006	0.137	***	0.012
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.167	***	0.006	0.136	***	0.007
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.075	***	0.005	0.086	***	0.007
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	-0.045	***	0.008	-0.047	***	0.007
Führungskräfte - Z.n.m.	0.084	***	0.005	0.096	***	0.006
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	-0.038	***	0.006	-0.060	***	0.008
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.174	***	0.012	0.112	***	0.006
Lehrkräfte	0.181	***	0.012	0.133	***	0.011
Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	-0.007		0.004	0.031	***	0.005
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.082	***	0.008	0.137	***	0.009
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.032	***	0.008	0.090	***	0.006
Akademische Berufe - Z.n.m.	0.055	***	0.006	0.076	***	0.006
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	-0.003		0.004	-0.012	*	0.006
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.032	***	0.007	0.063	***	0.005
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.016	***	0.005	0.016	***	0.004
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.015		0.009	0.021	**	0.008
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	-0.064	***	0.011	-0.063	***	0.012
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	-0.029	***	0.007	-0.019	***	0.004
Bürokräfte mit Kundenkontakt	-0.149	***	0.019	-0.077	***	0.007
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	-0.119	***	0.007	-0.075	***	0.008
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	-0.238	***	0.020	-0.110	***	0.033
Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.285	***	0.029	-0.108	**	0.039
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	-0.072	***	0.006	-0.133	***	0.005
Verkaufskräfte	-0.040	***	0.006	-0.087	***	0.005

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Betreuungsberufe	-0.061	***	0.006	-0.049	***	0.005
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	-0.051	**	0.016	-0.047	***	0.011
Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	-0.039	**	0.013	0.027	***	0.008
Fachkräfte in der Landwirtschaft	-0.039	***	0.010	-0.028		0.016
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	-0.049		0.029	0.177	***	0.008
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	-0.012	*	0.005	-0.090	***	0.017
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	-0.057	***	0.005	-0.091	***	0.019
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	-0.023	***	0.007	-0.083	***	0.011
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	-0.036	***	0.006	-0.114	***	0.021
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	-0.075	***	0.006	-0.105	***	0.006
Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.079	***	0.007	-0.110	***	0.032
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	-0.065	***	0.005	-0.175	***	0.008
Montageberufe	-0.052	***	0.006	-0.203	***	0.017
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	-0.097	***	0.007	-0.061	***	0.011
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	-0.062	***	0.011	-0.162	***	0.036
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	-0.244	***	0.012	-0.205	***	0.007
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	-0.114	***	0.017	-0.201	**	0.073
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	-0.078	***	0.005	-0.176	***	0.007
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	-0.085	**	0.033	-0.151	***	0.019
Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	0.000			-0.199	***	0.033
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	-0.160	***	0.016	-0.183	***	0.024
Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	-0.099	***	0.007	-0.137	***	0.007
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	-0.144	***	0.005	-0.105	***	0.004
20-49 Beschäftigte	-0.075	***	0.004	-0.059	***	0.004
50-249 Beschäftigte	-0.034	***	0.004	-0.030	***	0.004

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
1000 oder mehr Beschäftigte	0.038	***	0.007	0.032	***	0.005
Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.095	***	0.015	0.146	***	0.041
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	-0.080	***	0.015	-0.063	***	0.011
Herstellung Textilien/ Lederwaren	-0.077	***	0.012	-0.087	***	0.012
Druckgewerbe	0.002		0.011	-0.005		0.013
Chemische Industrie	0.178	***	0.026	0.237	***	0.028
Maschinenbau/Gerätebau	0.039	***	0.010	0.034	***	0.010
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.006		0.009	0.004		0.010
Energieversorgung	0.095	***	0.015	0.128	***	0.014
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.015		0.010	0.044	***	0.013
Baugewerbe	0.070	***	0.010	0.047	***	0.011
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0.064	***	0.011	0.095	***	0.011
Detailhandel	-0.130	***	0.012	-0.136	***	0.010
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	-0.155	***	0.010	-0.077	***	0.010
Information und Kommunikation	0.144	***	0.013	0.105	***	0.011
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.233	***	0.012	0.151	***	0.011
Grundstücks- und Wohnungswesen	0.085	***	0.013	0.078	***	0.012
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.113	***	0.010	0.110	***	0.010
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0.022		0.012	-0.052	***	0.011
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0.077	***	0.011	0.099	***	0.010
Erziehung und Unterricht	-0.031	*	0.013	0.042	***	0.010
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.038	***	0.010	0.003		0.009
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.023		0.013	-0.019		0.013
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.062	***	0.012	-0.001		0.010
Region - Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	-0.014	**	0.005	-0.003		0.004
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0.036	***	0.004	-0.044	***	0.003
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	-0.008		0.005	-0.011	**	0.004

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0.046	***	0.005	-0.050	***	0.004
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0.010	*	0.005	-0.015	**	0.005
Tessin (TI)	-0.160	***	0.006	-0.162	***	0.006
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)						
Teilzeit 1 (50-89%)	-0.003		0.003	0.017	***	0.002
Teilzeit 2 (< 50%)	-0.002		0.006	0.034	***	0.003
Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn						
Stundenlohn	0.033	***	0.006	0.011	**	0.004
Kollektivvertrag	0.001		0.003	-0.007	*	0.003
Zulagen (Dummy)	0.026	***	0.003	0.021	***	0.003
Sonderzahlungen (Dummy)	0.102	***	0.003	0.084	***	0.002
13. Monatslohn (Dummy)	0.019	***	0.006	0.047	***	0.004
Befristet	-0.050	***	0.009	-0.053	***	0.006
Konstante						
Konstante	8.331	***	0.012	8.289	***	0.012
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0.660			0.606		
Anzahl Fälle N	863354			710939		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1962545			1554280		

*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 Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 105: Zerlegung nach Branchen, Gesamtwirtschaft

		gesamte Lohndiff.		**unerklärter Anteil**		**in %**	**erklärter Anteil**		**in %**
	2. Sektor (Industrie und Gewerbe)								
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	-0.006		-0.030		478%	0.024		-378%
		(0.048)		(0.040)		(3072)	(0.059)		(4153)
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0.193	***	0.132	***	68%	0.061	***	32%
		(0.009)		(0.012)		(5)	(0.012)		(4)
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.249	***	0.100	***	40%	0.149	***	60%
		(0.013)		(0.011)		(5)	(0.013)		(4)
18	Druckgewerbe	0.195	***	0.128	***	66%	0.067	***	34%
		(0.014)		(0.016)		(7)	(0.017)		(6)
19, 20, 21	Chemische Industrie	0.112	***	0.064	***	57%	0.048	***	43%
		(0.011)		(0.007)		(9)	(0.010)		(7)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	0.256	***	0.135	***	53%	0.122	***	47%
		(0.009)		(0.004)		(3)	(0.008)		(2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.151	***	0.142	***	95%	0.008		5%
		(0.006)		(0.007)		(5)	(0.007)		(4)
35	Energieversorgung	0.158	***	0.062	***	39%	0.095	***	61%
		(0.021)		(0.011)		(12)	(0.015)		(9)
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.054	***	0.054	***	100%	0.000		0%
		(0.013)		(0.013)		(27)	(0.015)		(23)
41, 42, 43	Baugewerbe	0.063	***	0.144	***	227%	-0.081	***	-127%
		(0.007)		(0.012)		(41)	(0.012)		(29)
	3. Sektor (Dienstleistungen)								
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0.108	***	0.084	***	78%	0.024	**	22%
		(0.007)		(0.008)		(7)	(0.009)		(6)
47	Detailhandel	0.167	***	0.109	***	65%	0.058	***	35%
		(0.006)		(0.007)		(3)	(0.007)		(3)
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0.102	***	0.064	***	63%	0.038	***	37%
		(0.007)		(0.006)		(7)	(0.009)		(5)
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0.072	***	0.058	***	81%	0.014	**	19%
		(0.005)		(0.005)		(7)	(0.005)		(7)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	0.233	***	0.084	***	36%	0.148	***	64%
		(0.011)		(0.006)		(4)	(0.010)		(3)
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.351	***	0.108	***	31%	0.243	***	69%
		(0.005)		(0.004)		(1)	(0.006)		(1)
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.218	***	0.052	***	24%	0.166	***	76%
		(0.012)		(0.013)		(5)	(0.015)		(5)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.233	***	0.051	***	22%	0.182	***	78%
		(0.006)		(0.006)		(3)	(0.007)		(2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.174	***	0.094	***	54%	0.079	***	46%
		(0.012)		(0.006)		(7)	(0.011)		(5)
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0.164	***	0.048	***	29%	0.116	***	71%
		(0.010)		(0.006)		(6)	(0.010)		(4)
85	Erziehung und Unterricht	0.125	***	0.062	***	50%	0.063	***	50%
		(0.010)		(0.004)		(8)	(0.009)		(5)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.170	***	0.055	***	32%	0.115	***	68%
		(0.004)		(0.003)		(2)	(0.004)		(2)
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.124	***	0.065	***	52%	0.059	***	48%
		(0.012)		(0.008)		(8)	(0.011)		(7)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.233	***	0.045	***	19%	0.188	***	81%
		(0.010)		(0.009)		(4)	(0.010)		(4)
	Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 106: Zerlegung nach Grossregion, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0.126	***	0.062	***	50%	0.064	***	50%
	(0.006)		(0.004)		(5)	(0.007)		(3)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.174	***	0.072	***	41%	0.102	***	59%
	(0.005)		(0.004)		(3)	(0.005)		(2)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0.175	***	0.080	***	46%	0.095	***	54%
	(0.008)		(0.004)		(4)	(0.007)		(3)
Zürich (ZH)	0.227	***	0.072	***	32%	0.155	***	68%
	(0.007)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.163	***	0.101	***	62%	0.062	***	38%
	(0.006)		(0.006)		(4)	(0.007)		(3)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.185	***	0.081	***	44%	0.104	***	56%
	(0.006)		(0.006)		(3)	(0.007)		(3)
Tessin (TI)	0.160	***	0.106	***	66%	0.054	***	34%
	(0.011)		(0.008)		(7)	(0.012)		(5)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 107: Zerlegung nach Altersgruppe, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	0.053	***	0.034	***	65%	0.019	***	35%
	(0.003)		(0.002)		(5)	(0.002)		(4)
30-49 Jahre	0.158	***	0.072	***	46%	0.085	***	54%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
≥ 50 Jahre	0.253	***	0.091	***	36%	0.162	***	64%
	(0.004)		(0.003)		(1)	(0.004)		(1)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 108: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.223	***	0.068	***	31%	0.155	***	69%
	(0.006)		(0.003)		(3)	(0.006)		(2)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.227	***	0.045	***	20%	0.182	***	80%
	(0.005)		(0.004)		(2)	(0.005)		(2)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Höhere Berufsausbildung	0.179	***	0.058	***	32%	0.121	***	68%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.073	***	0.065	***	88%	0.009		12%
	(0.013)		(0.008)		(16)	(0.012)		(16)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.138	***	0.056	***	40%	0.083	***	60%
	(0.008)		(0.006)		(5)	(0.007)		(4)
Abgeschlossene Berufsausbildung	0.122	***	0.081	***	66%	0.041	***	34%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(2)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0.158	***	0.092	***	58%	0.067	***	42%
	(0.006)		(0.006)		(3)	(0.006)		(3)
Obligatorische Schule	0.160	***	0.094	***	59%	0.066	***	41%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
Fehlender Wert	0.180	***	0.064	***	35%	0.116	***	65%
	(0.020)		(0.007)		(10)	(0.016)		(6)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 109: Zerlegung nach Zivilstand, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0.054	***	0.038	***	71%	0.016	***	29%
	(0.003)		(0.002)		(5)	(0.003)		(4)
Verheiratet	0.254	***	0.086	***	34%	0.168	***	66%
	(0.004)		(0.003)		(1)	(0.004)		(1)
Anderer Zivilstand	0.205	***	0.090	***	44%	0.116	***	56%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.005)		(2)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 110: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0.198	***	0.077	***	39%	0.122	***	61%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(0.003)		(1)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.162	***	0.065	***	40%	0.097	***	60%
	(0.017)		(0.012)		(10)	(0.017)		(7)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
AufenthalterIn (Kat. B)	0.123	***	0.071	***	58%	0.052	***	42%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.007)		(4)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0.187	***	0.079	***	42%	0.108	***	58%
	(0.004)		(0.003)		(2)	(0.005)		(2)
GrenzgängerIn (Kat. G)	0.107	***	0.081	***	76%	0.026	***	24%
	(0.008)		(0.004)		(7)	(0.007)		(6)
Andere	-0.021		0.066	***	-316%	-0.086	***	416%
	(0.023)		(0.015)		(285)	(0.024)		(390)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 111: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0.279	***	0.140	***	50%	0.140	***	50%
	(0.010)		(0.009)		(3)	(0.009)		(3)
Mittleres Kader	0.215	***	0.093	***	44%	0.121	***	56%
	(0.007)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)
Unteres Kader	0.155	***	0.080	***	51%	0.075	***	49%
	(0.005)		(0.004)		(3)	(0.005)		(2)
Unterstes Kader	0.135	***	0.076	***	57%	0.058	***	43%
	(0.006)		(0.005)		(4)	(0.006)		(3)
Ohne Kaderfunktion	0.103	***	0.073	***	71%	0.030	***	29%
	(0.003)		(0.002)		(3)	(0.003)		(2)
Fehlender Wert	0.128	***	0.033	***	26%	0.096	***	74%
	(0.001)		(0.000)		(1)	(0.001)		(0)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 112: Zerlegung nach Berufsgruppe, Gesamtwirtschaft

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
	Militärs								
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Führungskräfte								
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.245	***	0.107	***	44%	0.138	***	56%
		(0.018)		(0.009)		(6)	(0.014)		(5)
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.255	***	0.077	***	30%	0.178	***	70%
		(0.010)		(0.007)		(4)	(0.010)		(3)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.148	***	0.070	***	47%	0.078	***	53%
		(0.010)		(0.007)		(6)	(0.010)		(5)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0.184	***	0.079	***	43%	0.105	***	57%
		(0.012)		(0.010)		(6)	(0.013)		(5)
10	Führungskräfte - Z.n.m.	0.177	***	0.071	***	40%	0.107	***	60%
		(0.009)		(0.006)		(4)	(0.008)		(3)
	Akademische Berufe								
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0.191	***	0.064	***	34%	0.127	***	66%
		(0.008)		(0.006)		(4)	(0.007)		(3)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.265	***	0.080	***	30%	0.185	***	70%
		(0.011)		(0.010)		(4)	(0.012)		(3)
23	Lehrkräfte	0.175	***	0.036	***	20%	0.140	***	80%
		(0.012)		(0.006)		(7)	(0.012)		(4)
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	0.123	***	0.050	***	40%	0.073	***	60%
		(0.009)		(0.006)		(7)	(0.009)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.071	***	0.058	***	82%	0.013		18%
		(0.012)		(0.008)		(14)	(0.010)		(16)
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.081	***	0.027	***	33%	0.054	***	67%
		(0.007)		(0.005)		(8)	(0.006)		(6)
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	0.097	***	0.044	***	45%	0.054	***	55%
		(0.008)		(0.005)		(8)	(0.007)		(6)
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe								
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0.134	***	0.074	***	55%	0.060	***	45%
		(0.006)		(0.005)		(4)	(0.005)		(3)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.060	***	0.034	***	58%	0.025	***	42%
		(0.006)		(0.006)		(9)	(0.006)		(8)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.182	***	0.078	***	43%	0.104	***	57%
		(0.006)		(0.005)		(3)	(0.006)		(2)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.038	***	0.029	**	77%	0.009		23%
		(0.011)		(0.010)		(29)	(0.012)		(26)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0.184	***	0.093	***	51%	0.091	***	49%
		(0.022)		(0.012)		(10)	(0.018)		(8)
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	0.206	***	0.076	***	37%	0.129	***	63%
		(0.006)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
	Bürokräfte und verwandte Berufe								
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0.106	***	0.070	***	65%	0.037	***	35%
		(0.009)		(0.009)		(8)	(0.010)		(7)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.000		0.017		6618%	-0.017		-6518%
		(0.018)		(0.009)		(227763)	(0.019)		(493199)
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	-0.008		0.040	***	-527%	-0.048	***	627%
		(0.011)		(0.008)		(631)	(0.010)		(728)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	-0.002		0.022	*	-1478%	-0.024		1578%
		(0.029)		(0.010)		(8914)	(0.035)		(34618)
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.029		-0.023		77%	-0.007		23%
		(0.019)		(0.046)		(155)	(0.056)		(48)
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte								
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0.099	***	0.086	***	87%	0.013	**	13%
		(0.005)		(0.004)		(5)	(0.005)		(4)
52	Verkaufskräfte	0.236	***	0.127	***	54%	0.109	***	46%
		(0.009)		(0.007)		(4)	(0.010)		(3)
53	Betreuungsberufe	0.061	***	0.050	***	83%	0.011		17%
		(0.005)		(0.005)		(8)	(0.005)		(7)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0.092	***	0.072	***	78%	0.021		22%
		(0.011)		(0.009)		(11)	(0.011)		(10)
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	-0.036	**	-0.006		18%	-0.029	*	82%
		(0.013)		(0.009)		(35)	(0.013)		(24)
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei								
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.074	***	0.097	***	130%	-0.023		-30%
		(0.021)		(0.019)		(35)	(0.023)		(35)
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe								
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0.194	***	0.172	***	88%	0.023	*	12%
		(0.017)		(0.018)		(5)	(0.010)		(9)
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	0.085	**	0.139	***	165%	-0.055	*	-65%
		(0.032)		(0.014)		(23)	(0.023)		(55)
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0.199	***	0.126	***	64%	0.072	***	36%
		(0.017)		(0.010)		(9)	(0.019)		(6)
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	0.150	***	0.170	***	114%	-0.020		-14%
		(0.019)		(0.015)		(14)	(0.020)		(14)
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	0.179	***	0.105	***	59%	0.074	***	41%
		(0.008)		(0.008)		(4)	(0.009)		(4)
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.198	***	-0.012		-6%	0.210	**	106%
		(0.022)		(0.060)		(12)	(0.063)		(32)
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe								

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0.254	***	0.147	***	58%	0.107	***	42%
		(0.009)		(0.008)		(3)	(0.010)		(3)
82	Montageberufe	0.305	***	0.200	***	66%	0.104	***	34%
		(0.022)		(0.016)		(7)	(0.024)		(5)
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0.072	***	0.048	***	67%	0.024	*	33%
		(0.012)		(0.008)		(14)	(0.010)		(13)
80	Anlagen- und Maschinenbe-dienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Hilfsarbeitskräfte								
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.057	***	0.052	***	91%	0.005		9%
		(0.008)		(0.009)		(14)	(0.009)		(14)
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	0.204	***	0.164	***	80%	0.040	***	20%
		(0.007)		(0.007)		(3)	(0.006)		(3)
94	Hilfskräfte in der Nahrungs-mittelzubereitung	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'g-kräfte	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.110	***	0.044	*	40%	0.066	**	60%
		(0.025)		(0.021)		(19)	(0.022)		(18)
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	0.115	***	0.107	***	93%	0.008		7%
		(0.024)		(0.011)		(14)	(0.016)		(20)
	Fehlender Wert	0.202	***	0.082	***	41%	0.120	***	59%
		(0.004)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
	Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 113: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0.179	***	0.094	***	52%	0.085	***	48%
	(0.013)		(0.007)		(6)	(0.010)		(5)
Praktische Tätigkeiten	0.111	***	0.090	***	81%	0.021	***	19%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(2)
Komplexe praktische Tätigkei-ten	0.129	***	0.061	***	47%	0.068	***	53%
	(0.003)		(0.003)		(3)	(0.004)		(2)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0.184	***	0.071	***	38%	0.113	***	62%
	(0.004)		(0.003)		(2)	(0.004)		(1)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Fehlender Wert	0.202	***	0.082	***	41%	0.120	***	59%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Werte nicht ausgewiesen, falls basierend auf weniger als 150 Fällen für mind. ein Geschlecht und / oder weniger als 5 Unternehmen. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 114: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0.175	***	0.084	***	48%	0.091	***	52%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
Teilzeit 1 (50-89%)	0.099	***	0.071	***	72%	0.028	***	28%
	(0.005)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Teilzeit 2 (< 50%)	0.079	***	0.069	***	88%	0.009		12%
	(0.007)		(0.007)		(10)	(0.008)		(9)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 115: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 90%	0.175	***	0.084	***	48%	0.091	***	52%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
80-89%	0.123	***	0.066	***	54%	0.057	***	46%
	(0.006)		(0.003)		(4)	(0.005)		(3)
70-79%	0.046	***	0.068	***	148%	-0.022	*	-48%
	(0.010)		(0.006)		(23)	(0.009)		(30)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
50-69%	0.070	***	0.063	***	90%	0.007		10%
	(0.006)		(0.004)		(8)	(0.006)		(8)
< 50%	0.079	***	0.069	***	88%	0.009		12%
	(0.007)		(0.007)		(10)	(0.008)		(9)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 116: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0.156	***	0.095	***	61%	0.061	***	39%
	(0.004)		(0.005)		(3)	(0.005)		(2)
20-49 Beschäftigte	0.144	***	0.083	***	57%	0.061	***	43%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
50-249 Beschäftigte	0.165	***	0.074	***	45%	0.091	***	55%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(1)
250-999 Beschäftigte	0.196	***	0.075	***	38%	0.122	***	62%
	(0.006)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)
1000 oder mehr Beschäftigte	0.213	***	0.071	***	33%	0.142	***	67%
	(0.009)		(0.003)		(4)	(0.008)		(2)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 117: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Gesamtwirtschaft

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 50 Beschäftigte	0.155	***	0.088	***	57%	0.067	***	43%
	(0.003)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
≥ 50 Beschäftigte	0.187	***	0.074	***	39%	0.113	***	61%
	(0.004)		(0.002)		(2)	(0.004)		(1)
Total	0.174	***	0.077	***	44%	0.097	***	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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Gesamtwirtschaft; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 118: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft

Lohnent-wicklung	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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Gesamtwirtschaft; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

E.2. Privater Sektor

Tabelle 119: Ergebnisse Regressionsschätzung, Privater Sektor

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter-15	0.020	***	0.000	0.019	***	0.000
[(Alter-15)^2]/100	-0.023	***	0.001	-0.025	***	0.001
Dienstjahre	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	-0.011		0.015	-0.026	**	0.009
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.290	***	0.007	0.266	***	0.006
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.198	***	0.005	0.180	***	0.005
Höhere Berufsausbildung	0.119	***	0.003	0.131	***	0.003
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.043	***	0.012	0.062	***	0.008
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.027	***	0.005	0.023	***	0.005
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0.082	***	0.004	-0.102	***	0.004
Obligatorische Schule	-0.125	***	0.005	-0.139	***	0.005
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.039	***	0.001	-0.017	***	0.002
Anderer Zivilstand	0.012	***	0.002	-0.017	***	0.002
Nationalität / Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.012		0.009	-0.037	**	0.012
AufenthalterIn (Kat. B)	0.008		0.005	0.010	**	0.003
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0.004		0.002	0.000		0.002
GrenzgängerIn (Kat. G)	-0.032	***	0.003	-0.023	***	0.003
Andere	-0.058	***	0.013	-0.034	**	0.013
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Fehlender Wert	0.000			0.000		
Oberes Kader	0.358	***	0.006	0.247	***	0.008
Mittleres Kader	0.308	***	0.006	0.269	***	0.006
Unteres Kader	0.142	***	0.004	0.138	***	0.004
Unterstes Kader	0.082	***	0.004	0.078	***	0.004
Berufsgruppen - Referenzkategorie: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht möglich						
Fehlender Wert	0.042	***	0.005	0.014	**	0.005
Armeeangehörige	0.252	*	0.101	0.000		

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.134	***	0.007	0.137	***	0.014
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.172	***	0.007	0.149	***	0.008
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.075	***	0.006	0.083	***	0.009
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	-0.046	***	0.009	-0.042	***	0.007
Führungskräfte - Z.n.m.	0.083	***	0.006	0.091	***	0.007
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	-0.048	***	0.007	-0.083	***	0.009
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.142	***	0.011	0.094	***	0.008
Lehrkräfte	0.071	***	0.016	0.037	**	0.014
Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	-0.012	*	0.005	0.023	***	0.006
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.075	***	0.010	0.127	***	0.011
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.004		0.009	0.064	***	0.007
Akademische Berufe - Z.n.m.	0.078	***	0.009	0.091	***	0.009
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	-0.001		0.005	-0.019	**	0.007
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.029	***	0.009	0.062	***	0.006
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.021	***	0.006	0.021	***	0.005
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.021	*	0.010	0.015		0.009
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	-0.064	***	0.011	-0.061	***	0.013
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	-0.027	**	0.009	-0.019	***	0.005
Bürokräfte mit Kundenkontakt	-0.144	***	0.019	-0.071	***	0.008
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	-0.119	***	0.008	-0.073	***	0.008
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	-0.247	***	0.015	-0.111	***	0.032
Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.278	***	0.028	-0.104	**	0.037
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	-0.067	***	0.007	-0.126	***	0.006
Verkaufskräfte	-0.040	***	0.007	-0.086	***	0.006
Betreuungsberufe	-0.058	***	0.008	-0.050	***	0.006
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	-0.086	***	0.016	-0.062	***	0.010

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	-0.113	***	0.015	0.031	**	0.010
Fachkräfte in der Landwirtschaft	-0.041	***	0.010	-0.042	*	0.017
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	0.081		0.065	0.000		
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	-0.013	*	0.006	-0.094	***	0.022
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	-0.058	***	0.005	-0.124	***	0.015
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	-0.021	**	0.007	-0.083	***	0.011
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	-0.038	***	0.007	-0.120	***	0.021
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	-0.076	***	0.007	-0.108	***	0.007
Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.060	***	0.009	-0.034		0.033
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	-0.064	***	0.006	-0.171	***	0.009
Montageberufe	-0.053	***	0.006	-0.196	***	0.018
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	-0.099	***	0.008	-0.079	***	0.013
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	-0.073	***	0.012	-0.163	***	0.034
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	-0.243	***	0.013	-0.195	***	0.008
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	-0.113	***	0.018	-0.213	**	0.078
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	-0.078	***	0.006	-0.177	***	0.007
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	-0.076	*	0.034	-0.132	***	0.024
Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	0.000			-0.200	***	0.034
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	-0.161	***	0.019	-0.173	***	0.022
Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	-0.104	***	0.008	-0.132	***	0.009
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	-0.139	***	0.005	-0.098	***	0.004
20-49 Beschäftigte	-0.071	***	0.005	-0.051	***	0.004
50-249 Beschäftigte	-0.030	***	0.004	-0.020	***	0.004

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
1000 oder mehr Beschäftigte	0.035	***	0.008	0.025	***	0.006
Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.095	***	0.015	0.143	***	0.040
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	-0.079	***	0.016	-0.066	***	0.011
Herstellung Textilien/ Lederwaren	-0.077	***	0.012	-0.090	***	0.012
Druckgewerbe	0.001		0.011	-0.009		0.013
Chemische Industrie	0.176	***	0.026	0.233	***	0.028
Maschinenbau/Gerätebau	0.039	***	0.010	0.035	***	0.010
Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.006		0.010	0.002		0.009
Energieversorgung	0.125	***	0.018	0.119	***	0.017
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	-0.006		0.011	0.008		0.014
Baugewerbe	0.068	***	0.010	0.044	***	0.011
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0.060	***	0.011	0.088	***	0.011
Detailhandel	-0.129	***	0.012	-0.134	***	0.010
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	-0.163	***	0.011	-0.087	***	0.010
Information und Kommunikation	0.138	***	0.013	0.099	***	0.011
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.232	***	0.013	0.151	***	0.011
Grundstücks- und Wohnungswesen	0.081	***	0.013	0.069	***	0.012
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.105	***	0.010	0.101	***	0.010
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0.031	*	0.013	-0.068	***	0.010
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0.000			0.000		
Erziehung und Unterricht	-0.014		0.013	0.021	*	0.011
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.041	***	0.010	-0.002		0.009
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.040	**	0.014	-0.054	***	0.012
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.060	***	0.013	-0.012		0.010
Region - Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	-0.027	***	0.006	-0.014	**	0.004
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	-0.045	***	0.005	-0.048	***	0.004
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	-0.014	**	0.005	-0.016	**	0.005

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	-0.056	***	0.005	-0.061	***	0.005
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	-0.019	***	0.005	-0.023	***	0.005
Tessin (TI)	-0.176	***	0.006	-0.183	***	0.006
Arbeitspensum und Entlohnung						
Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)						
Teilzeit 1 (50-89%)	-0.004		0.003	0.016	***	0.002
Teilzeit 2 (< 50%)	0.000		0.006	0.041	***	0.003
Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn						
Stundenlohn	0.032	***	0.006	0.009	*	0.004
Kollektivvertrag	0.005		0.004	-0.008	*	0.003
Zulagen (Dummy)	0.025	***	0.004	0.021	***	0.003
Sonderzahlungen (Dummy)	0.107	***	0.003	0.090	***	0.003
13. Montaslohn (Dummy)	0.014	*	0.006	0.042	***	0.004
Befristet	0.002		0.008	-0.022	**	0.007
Konstante						
Konstante	8.351	***	0.012	8.309	***	0.012
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0.657			0.594		
Anzahl Fälle N	688128			515495		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	1713756			1263688		

*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 Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 120: Zerlegung nach Branchen, Privater Sektor

		gesamte Lohndiff.		**unerklärter Anteil**		**in %**	**erklärter Anteil**		**in %**
	2. Sektor (Industrie und Gewerbe)								
8, 9	Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	-0.007		-0.033		463%	0.026		-363%
		(0.048)		(0.040)		(2595)	(0.059)		(3491)
10, 11, 12	Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0.193	***	0.132	***	68%	0.061	***	32%
		(0.009)		(0.012)		(5)	(0.012)		(4)
13, 14, 15	Herstellung Textilien/ Lederwaren	0.249	***	0.100	***	40%	0.149	***	60%
		(0.013)		(0.011)		(5)	(0.013)		(4)
18	Druckgewerbe	0.195	***	0.128	***	66%	0.067	***	34%
		(0.014)		(0.016)		(7)	(0.017)		(6)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
19, 20, 21	Chemische Industrie	0.112	***	0.064	***	57%	0.048	***	43%
		(0.011)		(0.007)		(9)	(0.010)		(7)
26, 27, 28, 29, 30, 33	Maschinenbau/Gerätebau	0.256	***	0.135	***	53%	0.122	***	47%
		(0.009)		(0.004)		(3)	(0.008)		(2)
16, 17, 22, 23, 24, 25, 31, 32	Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	0.151	***	0.142	***	95%	0.008		5%
		(0.006)		(0.007)		(5)	(0.007)		(4)
35	Energieversorgung	0.208	***	0.085	***	41%	0.123	***	59%
		(0.011)		(0.012)		(5)	(0.013)		(5)
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.037	*	0.056	***	149%	-0.018		-49%
		(0.017)		(0.015)		(62)	(0.019)		(64)
41, 42, 43	Baugewerbe	0.065	***	0.145	***	223%	-0.080	***	-123%
		(0.007)		(0.012)		(40)	(0.012)		(28)
	3. Sektor (Dienstleistungen)								
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0.108	***	0.084	***	78%	0.024	**	22%
		(0.007)		(0.008)		(7)	(0.009)		(6)
47	Detailhandel	0.167	***	0.109	***	65%	0.058	***	35%
		(0.006)		(0.007)		(3)	(0.007)		(3)
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0.099	***	0.064	***	65%	0.035	***	35%
		(0.008)		(0.007)		(8)	(0.009)		(6)
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	0.072	***	0.058	***	80%	0.014	**	20%
		(0.005)		(0.005)		(7)	(0.005)		(7)
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	0.233	***	0.085	***	36%	0.148	***	64%
		(0.011)		(0.006)		(4)	(0.011)		(3)
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.349	***	0.107	***	31%	0.242	***	69%
		(0.006)		(0.005)		(2)	(0.006)		(1)
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	0.219	***	0.051	***	23%	0.168	***	77%
		(0.012)		(0.013)		(5)	(0.015)		(5)
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.235	***	0.051	***	22%	0.184	***	78%
		(0.006)		(0.006)		(3)	(0.007)		(2)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.174	***	0.095	***	55%	0.079	***	45%
		(0.012)		(0.006)		(6)	(0.011)		(5)
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
85	Erziehung und Unterricht	0.129	***	0.068	***	53%	0.061	***	47%
		(0.012)		(0.009)		(8)	(0.011)		(7)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.164	***	0.055	***	33%	0.109	***	67%
		(0.005)		(0.004)		(3)	(0.005)		(2)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.142	***	0.075	***	53%	0.066	***	47%
		(0.013)		(0.009)		(8)	(0.012)		(7)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0.238	***	0.047	***	20%	0.190	***	80%
		(0.010)		(0.009)		(4)	(0.010)		(4)
	Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
		(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 121: Zerlegung nach Grossregion, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0.149	***	0.068	***	46%	0.080	***	54%
	(0.007)		(0.004)		(5)	(0.007)		(3)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.179	***	0.076	***	42%	0.104	***	58%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.006)		(2)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0.185	***	0.084	***	46%	0.100	***	54%
	(0.008)		(0.004)		(4)	(0.008)		(3)
Zürich (ZH)	0.244	***	0.078	***	32%	0.166	***	68%
	(0.007)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.186	***	0.106	***	57%	0.079	***	43%
	(0.006)		(0.007)		(3)	(0.008)		(3)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.190	***	0.085	***	45%	0.105	***	55%
	(0.007)		(0.006)		(3)	(0.007)		(3)
Tessin (TI)	0.183	***	0.117	***	64%	0.066	***	36%
	(0.010)		(0.009)		(6)	(0.012)		(4)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 122: Zerlegung nach Altersgruppe, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	0.069	***	0.040	***	58%	0.029	***	42%
	(0.003)		(0.002)		(3)	(0.002)		(3)
30-49 Jahre	0.176	***	0.077	***	43%	0.100	***	57%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.004)		(1)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 50 Jahre	0.267	***	0.098	***	37%	0.170	***	63%
	(0.004)		(0.004)		(1)	(0.005)		(1)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 123: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.249	***	0.078	***	31%	0.172	***	69%
	(0.007)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.241	***	0.050	***	21%	0.191	***	79%
	(0.005)		(0.005)		(2)	(0.005)		(2)
Höhere Berufsausbildung	0.191	***	0.063	***	33%	0.128	***	67%
	(0.004)		(0.004)		(2)	(0.005)		(2)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.117	***	0.091	***	78%	0.026		22%
	(0.018)		(0.015)		(15)	(0.018)		(13)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.154	***	0.071	***	46%	0.083	***	54%
	(0.009)		(0.007)		(5)	(0.008)		(4)
Abgeschlossene Berufsausbildung	0.128	***	0.085	***	66%	0.043	***	34%
	(0.003)		(0.003)		(2)	(0.003)		(2)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0.174	***	0.101	***	58%	0.073	***	42%
	(0.006)		(0.007)		(3)	(0.007)		(3)
Obligatorische Schule	0.167	***	0.097	***	58%	0.071	***	42%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(2)
Fehlender Wert	0.208	***	0.063	***	30%	0.145	***	70%
	(0.028)		(0.013)		(12)	(0.020)		(8)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 124: Zerlegung nach Zivilstand, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0.072	***	0.044	***	60%	0.029	***	40%
	(0.003)		(0.002)		(4)	(0.003)		(3)
Verheiratet	0.270	***	0.090	***	33%	0.180	***	67%
	(0.004)		(0.003)		(1)	(0.004)		(1)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Anderer Zivilstand	0.216	***	0.094	***	43%	0.123	***	57%
	(0.005)		(0.005)		(2)	(0.005)		(2)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 125: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0.213	***	0.082	***	39%	0.131	***	61%
	(0.003)		(0.003)		(1)	(0.003)		(1)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.195	***	0.072	***	37%	0.123	***	63%
	(0.017)		(0.014)		(8)	(0.018)		(6)
AufenthalterIn (Kat. B)	0.139	***	0.077	***	56%	0.062	***	44%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.008)		(4)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0.201	***	0.083	***	41%	0.118	***	59%
	(0.005)		(0.003)		(2)	(0.005)		(2)
GrenzgängerIn (Kat. G)	0.130	***	0.087	***	67%	0.043	***	33%
	(0.008)		(0.004)		(6)	(0.007)		(5)
Andere	-0.007		0.076	***	-1039%	-0.083	**	1139%
	(0.025)		(0.017)		(2576)	(0.026)		(3819)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 126: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0.296	***	0.150	***	51%	0.145	***	49%
	(0.010)		(0.009)		(3)	(0.010)		(3)
Mittleres Kader	0.230	***	0.096	***	42%	0.134	***	58%
	(0.008)		(0.006)		(3)	(0.008)		(2)
Unteres Kader	0.165	***	0.084	***	51%	0.081	***	49%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
Unterstes Kader	0.145	***	0.080	***	55%	0.065	***	45%
	(0.006)		(0.005)		(4)	(0.007)		(3)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ohne Kaderfunktion	0.119	***	0.076	***	64%	0.043	***	36%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(2)
Fehlender Wert	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 127: Zerlegung nach Berufsgruppe, Privater Sektor

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
	Militärs								
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Führungskräfte								
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.257	***	0.125	***	49%	0.133	***	51%
		(0.021)		(0.010)		(7)	(0.016)		(6)
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.240	***	0.086	***	36%	0.154	***	64%
		(0.011)		(0.007)		(4)	(0.011)		(3)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.171	***	0.080	***	47%	0.091	***	53%
		(0.013)		(0.009)		(7)	(0.013)		(5)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	0.183	***	0.074	***	41%	0.108	***	59%
		(0.012)		(0.010)		(6)	(0.013)		(5)
10	Führungskräfte - Z.n.m.	0.186	***	0.072	***	39%	0.114	***	61%
		(0.010)		(0.007)		(5)	(0.009)		(4)
	Akademische Berufe								
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0.201	***	0.067	***	34%	0.133	***	66%
		(0.008)		(0.007)		(4)	(0.008)		(3)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.256	***	0.087	***	34%	0.170	***	66%
		(0.016)		(0.012)		(6)	(0.016)		(4)
23	Lehrkräfte	0.148	***	0.069	***	47%	0.079	***	53%
		(0.021)		(0.014)		(12)	(0.018)		(10)
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	0.127	***	0.051	***	40%	0.076	***	60%
		(0.010)		(0.006)		(7)	(0.010)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.078	***	0.061	***	78%	0.017		22%
		(0.014)		(0.009)		(15)	(0.011)		(16)
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.079	***	0.028	***	36%	0.051	***	64%
		(0.009)		(0.007)		(10)	(0.008)		(8)
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	0.153	***	0.068	***	45%	0.084	***	55%
		(0.013)		(0.011)		(7)	(0.012)		(7)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe								
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0.155	***	0.085	***	55%	0.070	***	45%
		(0.006)		(0.005)		(4)	(0.006)		(3)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.054	***	0.037	***	68%	0.017		32%
		(0.008)		(0.008)		(15)	(0.009)		(13)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.189	***	0.076	***	41%	0.112	***	59%
		(0.007)		(0.006)		(3)	(0.007)		(3)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.046	***	0.050	***	108%	-0.004		-8%
		(0.012)		(0.009)		(29)	(0.013)		(28)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0.181	***	0.094	***	52%	0.087	***	48%
		(0.023)		(0.013)		(11)	(0.019)		(9)
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	0.220	***	0.085	***	39%	0.135	***	61%
		(0.007)		(0.007)		(3)	(0.008)		(2)
	Bürokräfte und verwandte Berufe								
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0.109	***	0.077	***	71%	0.032	**	29%
		(0.010)		(0.011)		(9)	(0.012)		(8)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	0.002		0.012		585%	-0.010		-485%
		(0.019)		(0.009)		(2578)	(0.020)		(5390)
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	-0.010		0.042	***	-432%	-0.051	***	532%
		(0.011)		(0.008)		(444)	(0.011)		(506)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.000		0.015	*	4877%	-0.014		-4777%
		(0.034)		(0.007)		(124'005)	(0.037)		(594'008)
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.029		-0.023		77%	-0.007		23%
		(0.019)		(0.046)		(155)	(0.056)		(48)
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte								
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0.080	***	0.084	***	105%	-0.004		-5%
		(0.004)		(0.004)		(6)	(0.004)		(6)
52	Verkaufskräfte	0.235	***	0.127	***	54%	0.109	***	46%
		(0.009)		(0.007)		(4)	(0.010)		(3)
53	Betreuungsberufe	0.054	***	0.051	***	93%	0.004		7%
		(0.006)		(0.007)		(13)	(0.007)		(11)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0.062	***	0.063	***	101%	0.000		-1%
		(0.012)		(0.011)		(20)	(0.013)		(19)
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	-0.083	***	-0.011		13%	-0.071	***	87%
		(0.019)		(0.011)		(23)	(0.018)		(13)
	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei								
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft	0.090	***	0.108	***	120%	-0.018		-20%
		(0.021)		(0.020)		(30)	(0.024)		(28)
62	Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Handwerks- und verwandte Berufe								
71	Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	0.231	***	0.203	***	88%	0.028	*	12%
		(0.021)		(0.022)		(5)	(0.012)		(9)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	0.170	***	0.177	***	104%	-0.006		-4%
		(0.017)		(0.011)		(9)	(0.016)		(10)
73	Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	0.199	***	0.127	***	64%	0.072	***	36%
		(0.017)		(0.010)		(9)	(0.019)		(6)
74	Elektriker/innen und Elektroniker/innen	0.148	***	0.171	***	115%	-0.023		-15%
		(0.019)		(0.015)		(14)	(0.020)		(14)
75	Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	0.180	***	0.105	***	59%	0.074	***	41%
		(0.008)		(0.008)		(4)	(0.009)		(4)
70	Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.218	***	-0.078		-36%	0.295	**	136%
		(0.031)		(0.099)		(24)	(0.095)		(60)
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe								
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0.256	***	0.147	***	57%	0.109	***	43%
		(0.009)		(0.009)		(3)	(0.010)		(3)
82	Montageberufe	0.304	***	0.198	***	65%	0.106	***	35%
		(0.022)		(0.017)		(7)	(0.025)		(5)
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0.101	***	0.053	***	52%	0.048	***	48%
		(0.012)		(0.010)		(10)	(0.010)		(10)
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Hilfsarbeitskräfte								
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.064	***	0.038	***	60%	0.026	**	40%
		(0.009)		(0.009)		(12)	(0.009)		(12)
92	Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
93	Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	0.202	***	0.165	***	82%	0.037	***	18%
		(0.007)		(0.007)		(3)	(0.006)		(3)
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
95	Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
96	Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	0.083	***	0.036		43%	0.047	*	57%
		(0.024)		(0.020)		(26)	(0.023)		(23)
90	Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	0.110	***	0.107	***	97%	0.003		3%
		(0.028)		(0.014)		(16)	(0.017)		(25)
	Fehlender Wert	0.213	***	0.088	***	41%	0.125	***	59%
		(0.005)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
	Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
		(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 128: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0.182	***	0.095	***	52%	0.087	***	48%
	(0.015)		(0.008)		(7)	(0.011)		(6)
Praktische Tätigkeiten	0.115	***	0.095	***	83%	0.020	***	17%
	(0.002)		(0.002)		(2)	(0.002)		(2)
Komplexe praktische Tätigkeiten	0.141	***	0.066	***	47%	0.075	***	53%
	(0.003)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0.210	***	0.078	***	37%	0.132	***	63%
	(0.005)		(0.003)		(2)	(0.005)		(2)
Fehlender Wert	0.213	***	0.088	***	41%	0.125	***	59%
	(0.005)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 129: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0.184	***	0.090	***	49%	0.094	***	51%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
Teilzeit 1 (50-89%)	0.101	***	0.072	***	71%	0.029	***	29%
	(0.005)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Teilzeit 2 (< 50%)	0.071	***	0.067	***	94%	0.004		6%
	(0.008)		(0.008)		(12)	(0.009)		(10)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 130: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 90%	0.184	***	0.090	***	49%	0.094	***	51%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
80-89%	0.128	***	0.069	***	54%	0.058	***	46%
	(0.006)		(0.004)		(5)	(0.006)		(4)
70-79%	0.055	***	0.067	***	121%	-0.012		-21%
	(0.011)		(0.007)		(21)	(0.011)		(24)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
50-69%	0.068	***	0.064	***	94%	0.004		6%
	(0.006)		(0.005)		(10)	(0.007)		(9)
< 50%	0.071	***	0.067	***	94%	0.004		6%
	(0.008)		(0.008)		(12)	(0.009)		(10)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 131: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0.157	***	0.096	***	61%	0.062	***	39%
	(0.004)		(0.005)		(3)	(0.005)		(2)
20-49 Beschäftigte	0.145	***	0.085	***	59%	0.060	***	41%
	(0.005)		(0.005)		(3)	(0.006)		(3)
50-249 Beschäftigte	0.167	***	0.078	***	46%	0.089	***	54%
	(0.003)		(0.002)		(2)	(0.003)		(1)
250-999 Beschäftigte	0.208	***	0.078	***	38%	0.130	***	62%
	(0.006)		(0.004)		(3)	(0.006)		(2)
1000 oder mehr Beschäftigte	0.262	***	0.072	***	27%	0.191	***	73%
	(0.013)		(0.004)		(5)	(0.011)		(2)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 132: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Privater Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 50 Beschäftigte	0.157	***	0.089	***	57%	0.067	***	43%
	(0.003)		(0.004)		(2)	(0.004)		(2)
≥ 50 Beschäftigte	0.208	***	0.079	***	38%	0.129	***	62%
	(0.005)		(0.002)		(2)	(0.004)		(1)
Total	0.189	***	0.081	***	43%	0.108	***	57%
	(0.003)		(0.002)		(1)	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Privater Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 133: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor

Lohnent-wicklung	gesamte Lohndifferenz			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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Privater Sektor; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

E.3. Öffentlicher Sektor

Tabelle 134: Ergebnisse Regressionsschätzung, Öffentlicher Sektor

	Männer			Frauen		
	Koef.	Sign.	Stand.-fehler	Koef.	Sign.	Stand.-fehler
Persönliche Qualifikationsmerkmale (Humankapital)						
Alter-15	0.029	***	0.001	0.024	***	0.001
[(Alter-15)^2]/100	-0.035	***	0.002	-0.031	***	0.002
Dienstjahre	0.002	***	0.000	0.003	***	0.000
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Referenzkategorie: Abgeschlossene Berufsbildung, Lehre						
Fehlender Wert	0.034	***	0.006	0.021	**	0.008
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.201	***	0.007	0.199	***	0.008
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.143	***	0.006	0.117	***	0.008

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Höhere Berufsausbildung	0.105	***	0.004	0.108	***	0.005
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.106	***	0.008	0.115	***	0.014
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.148	***	0.008	0.120	***	0.007
Unternehmensinterne Berufsausbildung	-0.090	***	0.012	-0.090	***	0.012
Obligatorische Schule	-0.122	***	0.016	-0.140	***	0.009
Weitere persönliche Merkmale						
Zivilstand - Referenzkategorie: ledig						
Verheiratet	0.030	***	0.002	-0.013	***	0.003
Anderer Zivilstand	0.016	***	0.004	-0.026	***	0.004
Nationalität / Aufenthaltsstatus - Referenzkategorie: SchweizerIn						
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	-0.058	***	0.014	-0.021	**	0.007
AufenthalterIn (Kat. B)	-0.074	***	0.008	-0.037	***	0.006
Niedergelassene/r (Kat. C)	-0.012	*	0.005	-0.005		0.003
GrenzgängerIn (Kat. G)	0.013	**	0.005	0.037	***	0.007
Andere	-0.107	***	0.014	-0.038	*	0.015
Arbeitsplatzbezogene Merkmale						
Berufliche Stellung - Referenzkategorie: Ohne Kaderfunktion						
Fehlender Wert	0.099	***	0.005	0.136	***	0.010
Oberes Kader	0.410	***	0.013	0.428	***	0.029
Mittleres Kader	0.247	***	0.007	0.205	***	0.009
Unteres Kader	0.119	***	0.005	0.114	***	0.006
Unterstes Kader	0.058	***	0.006	0.044	***	0.010
Berufsgruppen - Referenzkategorie: TechnikerInnen und gleichrangige Berufe – Zuteilung nicht möglich						
Fehlender Wert	0.023	***	0.004	0.033	***	0.006
Armeeangehörige	0.120	***	0.005	0.217	***	0.011
GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.105	***	0.007	0.139	***	0.013
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.033	***	0.009	0.009		0.009
Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.060	***	0.007	0.097	***	0.007
Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	-0.021		0.018	-0.043	***	0.011
Führungskräfte - Z.n.m.	0.058	***	0.005	0.109	***	0.007
Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0.049	***	0.006	0.116	***	0.006
Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.252	***	0.016	0.153	***	0.009
Lehrkräfte	0.179	***	0.009	0.195	***	0.009

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	0.022	***	0.006	0.075	***	0.004
Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.104	***	0.005	0.163	***	0.007
Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.104	***	0.006	0.135	***	0.006
Akademische Berufe - Z.n.m.	0.069	***	0.008	0.107	***	0.007
Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	-0.030	***	0.005	0.021	**	0.008
Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.010		0.006	0.053	***	0.007
Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	-0.015	*	0.006	-0.008	*	0.003
Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	-0.026		0.016	0.059	***	0.016
Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0.003		0.010	0.052	***	0.010
Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	-0.061	***	0.006	-0.026	***	0.005
Bürokräfte mit Kundenkontakt	-0.133	***	0.030	-0.107	***	0.010
Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	-0.131	***	0.007	-0.084	***	0.011
Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.107		0.081	-0.036		0.023
Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	0.000			0.000		
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	-0.124	***	0.007	-0.183	***	0.010
Verkaufskräfte	0.070	*	0.029	-0.185	***	0.050
Betreuungsberufe	-0.088	***	0.007	-0.060	***	0.009
Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0.007		0.006	-0.010		0.013
Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0.096	***	0.010	0.030	***	0.006
Fachkräfte in der Landwirtschaft	-0.045		0.030	0.021		0.012
Fachkräfte Forstwirtschaft, Fischerei u. Jagd – Marktprod.	-0.058	***	0.017	0.149	***	0.014
Bau-, Ausbaufachkr. u. verw. Berufe, ausgen. ElektrikerInnen	-0.085	***	0.009	-0.094	***	0.019
Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	-0.023		0.015	0.037	**	0.013
Präzisionshandwerker/innen, Drucker/innen und kunsthandw. Berufe	-0.051	***	0.014	0.077		0.055
Elektriker/innen und Elektroniker/innen	-0.029	***	0.008	-0.031		0.030
Nahrungsmittel-, Holzverarb., Bekleidungsherst'g u. verw. Berufe	-0.071	**	0.022	0.030		0.027

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Handwerks- und verwandte Berufe - Z.n.m.	-0.153	***	0.007	-0.298	***	0.008
Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	-0.057	***	0.015	-0.186	***	0.011
Montageberufe	-0.071	***	0.019	-0.085	***	0.017
Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	-0.067	***	0.011	-0.034	*	0.015
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	-0.047	*	0.020	-0.024		0.016
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	-0.206	***	0.020	-0.253	***	0.009
Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	-0.196	***	0.046	-0.172	***	0.011
Hilfsarbeiter Bergbau, Bau, bei Herstell'g v. Waren, Transportw.	-0.122	***	0.009	-0.053		0.042
Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	-0.282	***	0.035	-0.193	***	0.015
Straßenhändler u. auf der Straße arbeitende Dienstl'gkräfte	0.000			0.000		
Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	-0.157	***	0.016	-0.229		0.137
Hilfsarbeitskräfte - Zuordnung nicht möglich	-0.070	***	0.010	-0.159	***	0.012
Unternehmensspezifische Merkmale						
Unternehmensgrösse - Referenzkategorie: 250-999 Beschäftigte						
Weniger als 20 Beschäftigte	-0.147	***	0.024	-0.070	***	0.015
20-49 Beschäftigte	-0.107	***	0.015	-0.086	***	0.020
50-249 Beschäftigte	-0.068	***	0.014	-0.063	***	0.013
1000 oder mehr Beschäftigte	0.051	***	0.009	0.028	**	0.009
Wirtschaftsbranche - Referenzkategorie: Verkehr und Lagerei						
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0.102		0.057	0.019		0.021
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke,Tabak	0.000		0.031	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	0.082	***	0.014	-0.041		0.025
Energieversorgung	0.028		0.015	0.049	*	0.020
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.022		0.013	0.018		0.018
Baugewerbe	-0.020		0.012	-0.028		0.018

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	0.103		0.075	0.000		
Detailhandel	0.097	***	0.025	-0.083		0.052
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	-0.055		0.033	-0.148	***	0.039
Information und Kommunikation	0.055	*	0.024	0.048	**	0.016
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.181	***	0.016	0.050	**	0.016
Grundstücks- und Wohnungswesen	0.188	***	0.037	0.026		0.065
Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.080	***	0.013	0.034		0.018
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	-0.032	*	0.013	-0.060	**	0.019
Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0.027	*	0.012	0.011		0.016
Erziehung und Unterricht	-0.009		0.013	-0.031	*	0.015
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.060	***	0.012	-0.068	***	0.016
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-0.043	**	0.015	-0.027		0.015
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.110	***	0.028	0.047		0.035
Region - Referenzkategorie: Zürich						
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0.031	***	0.009	0.019	*	0.009
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.037	***	0.008	-0.009		0.007
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0.008		0.007	0.001		0.006
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.005		0.009	-0.006		0.008
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.027		0.014	0.009		0.014
Tessin (TI)	-0.050	***	0.012	-0.087	***	0.009
Arbeitspensum und Entlöhnung						
Beschäftigungsgrad - Referenzkategorie: Vollzeit (90-150%)						
Teilzeit 1 (50-89%)	0.008	*	0.004	0.019	***	0.004
Teilzeit 2 (< 50%)	0.006		0.008	0.008		0.006
Lohnart - Referenzkategorie: Monatslohn						
Stundenlohn	-0.033		0.017	0.049	**	0.016
Kollektivvertrag	0.002		0.006	0.012	*	0.006
Zulagen (Dummy)	0.025	***	0.004	0.020	**	0.007
Sonderzahlungen (Dummy)	0.064	***	0.004	0.053	***	0.004
13. Monatslohn (Dummy)	0.050	***	0.014	0.096	***	0.012
Befristet	-0.116	***	0.009	-0.074	***	0.006

	Männer			Frauen		
	Koef.	**Sign.**	**Stand.-fehler**	**Koef.**	**Sign.**	**Stand.-fehler**
Konstante						
Konstante	8.200	***	0.018	8.249	***	0.024
Kennzahlen Modellschätzung						
R-Quadrat	0.682			0.605		
Anzahl Fälle N	175226			195444		
Grösse Teil-Population (Gewichtung personenbezogen)	248789			290592		

*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 Einschlusswahrscheinlichkeiten in den Schichten). Z.n.m. = Zuordnung nicht möglich. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 135: Zerlegung nach Branchen, Öffentlicher Sektor

		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	0.085	***	0.032	***	38%	0.053	**	62%
		(0.020)		(0.009)		(23)	(0.019)		(13)
36, 37, 38, 39	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	0.081	***	0.033	*	41%	0.048	*	59%
		(0.017)		(0.015)		(21)	(0.021)		(14)
41, 42, 43	Baugewerbe	0.101	**	0.114	***	113%	-0.013		-13%
		(0.019)		(0.013)		(29)	(0.028)		(22)
	3. Sektor (Dienstleistungen)								
45, 46	Handel; Instandhaltung und Rep. von Motorfahrz.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
47	Detailhandel	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
49, 50, 51, 52, 53	Verkehr und Lagerei	0.070	***	0.084	***	120%	-0.014		-20%
		(0.009)		(0.012)		(15)	(0.009)		(14)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
55, 56	Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
58, 59, 60, 61, 62, 63	Information und Kommunikation	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
64, 65, 66	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0.348	***	0.107	***	31%	0.241	***	69%
		(0.012)		(0.010)		(3)	(0.008)		(3)
68	Grundstücks- und Wohnungswesen	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	Freiberuf., wissenschaft. und techn. Dienstl.	0.160	***	0.079	***	50%	0.080	***	50%
		(0.012)		(0.011)		(6)	(0.011)		(6)
77, 78, 79, 80, 81, 82	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	0.120	***	0.050	***	42%	0.070	*	58%
		(0.027)		(0.010)		(22)	(0.027)		(11)
84	Öff. Verwaltung, Verteidigung; Sozialvers.	0.164	***	0.048	***	29%	0.116	***	71%
		(0.010)		(0.006)		(6)	(0.010)		(4)
85	Erziehung und Unterricht	0.111	***	0.061	***	55%	0.050	***	45%
		(0.012)		(0.005)		(11)	(0.013)		(6)
86, 87, 88	Gesundheits- und Sozialwesen	0.163	***	0.050	***	31%	0.113	***	69%
		(0.004)		(0.005)		(2)	(0.005)		(3)
90, 91, 92, 93	Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.094	***	0.041	***	44%	0.053	**	56%
		(0.017)		(0.008)		(17)	(0.017)		(11)
94, 95, 96	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.111		-0.082		74%	-0.029		26%
		(0.044)		(0.033)		(38)	(0.045)		(32)
	Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
		(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 136: Zerlegung nach Grossregion, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Genferseeregion (VD, VS, GE)	0.119	***	0.049	***	41%	0.070	***	59%
	(0.012)		(0.006)		(9)	(0.010)		(6)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	0.193	***	0.049	***	25%	0.145	***	75%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	0.158	***	0.056	***	35%	0.102	***	65%
	(0.008)		(0.005)		(5)	(0.008)		(3)
Zürich (ZH)	0.167	***	0.048	***	29%	0.119	***	71%
	(0.014)		(0.004)		(9)	(0.014)		(3)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	0.178	***	0.076	***	43%	0.102	***	57%
	(0.011)		(0.011)		(6)	(0.013)		(5)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	0.245	***	0.058	***	24%	0.187	***	76%
	(0.015)		(0.012)		(6)	(0.013)		(5)
Tessin (TI)	0.159	***	0.070	***	44%	0.089	***	56%
	(0.023)		(0.014)		(14)	(0.025)		(9)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 137: Zerlegung nach Altersgruppe, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 30 Jahre	0.001		0.009	*	893%	-0.008		-793%
	(0.007)		(0.004)		(3634)	(0.007)		(5972)
30-49 Jahre	0.129	***	0.055	***	43%	0.073	***	57%
	(0.005)		(0.003)		(4)	(0.005)		(3)
≥ 50 Jahre	0.236	***	0.073	***	31%	0.164	***	69%
	(0.006)		(0.004)		(2)	(0.006)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 138: Zerlegung nach Ausbildungsabschluss, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Universitäre Hochschule (UNI, ETH)	0.145	***	0.053	***	37%	0.092	***	63%
	(0.013)		(0.004)		(9)	(0.013)		(4)
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	0.186	***	0.039	***	21%	0.147	***	79%
	(0.009)		(0.008)		(4)	(0.009)		(4)
Höhere Berufsausbildung	0.150	***	0.034	***	23%	0.116	***	77%
	(0.007)		(0.005)		(4)	(0.007)		(3)
Lehrerpatent auf verschiedenen Stufen	0.088	***	0.065	***	74%	0.023	**	26%
	(0.009)		(0.006)		(10)	(0.009)		(9)
Gymnasiale, Berufs- oder Fachmaturität	0.112	***	0.004		4%	0.108	***	96%
	(0.009)		(0.005)		(8)	(0.010)		(5)
Abgeschlossene Berufsausbildung	0.127	***	0.053	***	42%	0.074	***	58%
	(0.006)		(0.006)		(4)	(0.006)		(4)
Unternehmensinterne Berufsausbildung	0.126	***	0.044	***	35%	0.082	***	65%
	(0.015)		(0.013)		(10)	(0.014)		(9)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Obligatorische Schule	0.166	***	0.064	***	38%	0.102	***	62%
	(0.020)		(0.012)		(11)	(0.020)		(7)
Fehlender Wert	0.156	***	0.052	***	34%	0.104	***	66%
	(0.002)		(0.002)		(1)	(0.002)		(1)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 139: Zerlegung nach Zivilstand, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Ledig	0.040	***	0.016	***	39%	0.024	***	61%
	(0.006)		(0.003)		(14)	(0.006)		(8)
Verheiratet	0.229	***	0.073	***	32%	0.156	***	68%
	(0.006)		(0.005)		(3)	(0.007)		(2)
Anderer Zivilstand	0.206	***	0.080	***	39%	0.126	***	61%
	(0.007)		(0.005)		(3)	(0.008)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 140: Zerlegung nach Aufenthaltsstatus, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
SchweizerIn	0.177	***	0.057	***	32%	0.120	***	68%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
KurzaufenthalterIn (Kat. L)	0.043	***	-0.010		-23%	0.053	***	123%
	(0.011)		(0.009)		(29)	(0.011)		(23)
AufenthalterIn (Kat. B)	0.033	*	0.034	***	101%	0.000		-1%
	(0.014)		(0.005)		(38)	(0.013)		(43)
Niedergelassene/r (Kat. C)	0.193	***	0.057	***	30%	0.136	***	70%
	(0.011)		(0.005)		(5)	(0.010)		(3)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
GrenzgängerIn (Kat. G)	0.089	***	0.034	***	38%	0.055	***	62%
	(0.010)		(0.005)		(10)	(0.008)		(7)
Andere	-0.044		0.001		-2%	-0.045		102%
	(0.026)		(0.017)		(59)	(0.028)		(40)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 141: Zerlegung nach beruflicher Stellung, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Oberes Kader	0.135	***	0.005		4%	0.130	***	96%
	(0.023)		(0.019)		(17)	(0.023)		(14)
Mittleres Kader	0.162	***	0.068	***	42%	0.094	***	58%
	(0.011)		(0.008)		(6)	(0.011)		(5)
Unteres Kader	0.129	***	0.054	***	42%	0.075	***	58%
	(0.008)		(0.005)		(6)	(0.008)		(4)
Unterstes Kader	0.126	***	0.062	***	49%	0.064	***	51%
	(0.013)		(0.008)		(10)	(0.012)		(7)
Ohne Kaderfunktion	0.102	***	0.056	***	55%	0.046	***	45%
	(0.006)		(0.003)		(5)	(0.005)		(4)
Fehlender Wert	0.128	***	0.033	***	26%	0.096	***	74%
	(0.001)		(0.000)		(1)	(0.001)		(0)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 142: Zerlegung nach Berufsgruppe, Öffentlicher Sektor

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
	Militärs								
1, 2, 3	Armeeangehörige	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Führungskräfte								
11	GeschäftsführerInnen, leitende Funktionen in Verwaltung	0.196	***	0.026	*	13%	0.170	***	87%
		(0.016)		(0.012)		(8)	(0.021)		(5)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	0.301	***	0.032	***	11%	0.269	***	89%
		(0.026)		(0.009)		(9)	(0.024)		(3)
13	Führungskräfte in der Produktion und bei spez. Dienstl.	0.143	***	0.047	***	33%	0.096	***	67%
		(0.008)		(0.005)		(5)	(0.008)		(4)
14	Führungskräfte in Hotels, Rest. u. sonst. Dienstl.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
10	Führungskräfte - Z.n.m.	0.145	***	0.052	***	36%	0.093	***	64%
		(0.013)		(0.005)		(9)	(0.015)		(4)
	Akademische Berufe								
21	Naturwissenschaftler-, Mathematiker- und IngenieurInnen	0.054	***	0.034	***	62%	0.021	**	38%
		(0.007)		(0.006)		(12)	(0.007)		(11)
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	0.251	***	0.061	***	24%	0.191	***	76%
		(0.011)		(0.011)		(4)	(0.013)		(4)
23	Lehrkräfte	0.132	***	0.029	***	22%	0.103	***	78%
		(0.007)		(0.004)		(5)	(0.007)		(3)
24	Betriebswirtschafter/innen und vergleichbare akad. Berufe	0.123	***	0.033	***	27%	0.090	***	73%
		(0.008)		(0.008)		(6)	(0.009)		(5)
25	Akad. u.ä. Fachkräfte in der Info- u. Kommunikationstech.	0.050	**	0.041	**	80%	0.010		20%
		(0.019)		(0.013)		(21)	(0.009)		(35)
26	Juristen/innen, Sozialwissenschaftler/innen und Kulturberufe	0.137	***	0.024	***	18%	0.113	***	82%
		(0.011)		(0.005)		(7)	(0.009)		(4)
20	Akademische Berufe - Z.n.m.	0.035	***	0.013	***	38%	0.022	*	62%
		(0.010)		(0.003)		(28)	(0.010)		(13)
	TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe								
31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0.084	***	0.007		8%	0.077	***	92%
		(0.011)		(0.010)		(12)	(0.010)		(11)
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.029	***	0.023	***	78%	0.006		22%
		(0.006)		(0.005)		(17)	(0.005)		(17)
33	Nicht akad. betriebswirtschaftliche u. kaufmännische Fachkräfte	0.159	***	0.072	***	45%	0.087	***	55%
		(0.010)		(0.008)		(6)	(0.010)		(5)
34	Nicht akad. jurist., sozialpfleger., kultur. u. verw. Fachkräfte	0.057	*	-0.009		-16%	0.066	*	116%
		(0.026)		(0.019)		(48)	(0.026)		(37)
35	Informations- und Kommunikationstechniker/innen	0.111	***	0.037	***	33%	0.074	**	67%
		(0.024)		(0.006)		(22)	(0.025)		(8)
30	TechnikerInnen und gleichrangige Berufe - Z.n.m.	0.217	***	0.061	***	28%	0.157	***	72%
		(0.008)		(0.004)		(4)	(0.008)		(2)
	Bürokräfte und verwandte Berufe								
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	0.081	***	0.030	***	37%	0.051	***	63%
		(0.008)		(0.007)		(9)	(0.008)		(7)
42	Bürokräfte mit Kundenkontakt	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
43	Bürokräfte Finanz- und Rechnungsw., Stat. und Materialwirtsch.	0.031		0.036	**	117%	-0.005		-17%
		(0.017)		(0.011)		(48)	(0.015)		(62)
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	0.154	**	0.075		49%	0.079	***	51%
		(0.051)		(0.040)		(21)	(0.015)		(29)

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
40	Bürokräfte und verwandte Berufe - Z.n.m.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Dienstleistngsberufe und Verkaufskräfte								
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0.204	***	0.077	***	38%	0.127	***	62%
		(0.009)		(0.007)		(4)	(0.008)		(3)
52	Verkaufskräfte	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
53	Betreuungsberufe	0.062	***	0.041	***	66%	0.021	**	34%
		(0.007)		(0.006)		(11)	(0.007)		(10)
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	0.156	***	0.059	***	38%	0.097	***	62%
		(0.012)		(0.009)		(7)	(0.011)		(6)
50	Personenbezogene Dienstleistungen - Z.n.m.	0.046	***	0.003		7%	0.043	***	93%
		(0.004)		(0.007)		(9)	(0.005)		(14)
	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	0.223	***	0.035	*	16%	0.187	***	84%
		(0.012)		(0.014)		(5)	(0.014)		(6)
72	Metallarbeiter/innen, Mechaniker/innen und verwandte Berufe	0.054	***	0.019	***	35%	0.035	***	65%
		(0.006)		(0.005)		(11)	(0.007)		(7)
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.	0.154	***	0.099	***	65%	0.054	***	35%
		(0.011)		(0.006)		(7)	(0.012)		(5)
	Bedienen von Anlagen u. Maschinen und Montageberufe								
81	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	0.288	***	0.115	**	40%	0.173	**	60%
		(0.046)		(0.036)		(16)	(0.051)		(11)
82	Montageberufe	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	0.045	**	0.037	**	83%	0.008		17%
		(0.015)		(0.012)		(23)	(0.011)		(30)
80	Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen - Z.n.m.	[ ]		[ ]		[ ]	[ ]		[ ]
	Hilfsarbeitskräfte								

		gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	0.170	***	0.076	***	45%	0.094	***	55%
		(0.021)		(0.014)		(12)	(0.023)		(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	0.158	***	0.062	***	39%	0.096	***	61%
		(0.016)		(0.012)		(9)	(0.016)		(8)
	Fehlender Wert	0.161	***	0.061	***	38%	0.100	***	62%
		(0.012)		(0.008)		(7)	(0.012)		(5)
	Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
		(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 143: Zerlegung nach Kompetenzniveau, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Einfache Tätigkeiten	0.194	***	0.072	***	37%	0.122	***	63%
	(0.012)		(0.014)		(6)	(0.017)		(6)
Praktische Tätigkeiten	0.159	***	0.053	***	33%	0.106	***	67%
	(0.005)		(0.004)		(3)	(0.005)		(2)
Komplexe praktische Tätigkeiten	0.130	***	0.034	***	26%	0.096	***	74%
	(0.006)		(0.005)		(4)	(0.007)		(4)
Tätigkeiten mit komplexer Problemlösung	0.151	***	0.050	***	33%	0.101	***	67%
	(0.004)		(0.003)		(2)	(0.004)		(2)
Fehlender Wert	0.161	***	0.061	***	38%	0.100	***	62%
	(0.012)		(0.008)		(7)	(0.012)		(5)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 144: Zerlegung nach Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Vollzeit (≥ 90%)	0.179	***	0.051	***	28%	0.128	***	72%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
Teilzeit 1 (50-89%)	0.129	***	0.059	***	46%	0.070	***	54%
	(0.006)		(0.004)		(4)	(0.005)		(3)
Teilzeit 2 (< 50%)	0.164	***	0.100	***	61%	0.065	***	39%
	(0.013)		(0.012)		(7)	(0.013)		(6)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 145: Zerlegung nach detailliertem Beschäftigungsgrad, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
≥ 90%	0.179	***	0.051	***	28%	0.128	***	72%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
80-89%	0.138	***	0.053	***	38%	0.085	***	62%
	(0.008)		(0.004)		(5)	(0.008)		(3)
70-79%	0.094	***	0.058	***	62%	0.035	***	38%
	(0.010)		(0.007)		(10)	(0.010)		(8)
50-69%	0.120	***	0.046	***	39%	0.074	***	61%
	(0.009)		(0.007)		(7)	(0.009)		(5)
< 50%	0.164	***	0.100	***	61%	0.065	***	39%
	(0.013)		(0.012)		(7)	(0.013)		(6)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 146: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
Weniger als 20 Beschäftigte	0.072	***	0.069	*	96%	0.003		4%
	(0.021)		(0.028)		(45)	(0.033)		(29)
20-49 Beschäftigte	0.187	***	0.034		18%	0.153	***	82%
	(0.022)		(0.019)		(11)	(0.022)		(9)
50-249 Beschäftigte	0.191	***	0.064	***	34%	0.126	***	66%
	(0.015)		(0.015)		(7)	(0.018)		(6)

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
250-999 Beschäftigte	0.179	***	0.058	***	32%	0.121	***	68%
	(0.018)		(0.009)		(10)	(0.018)		(5)
1000 oder mehr Beschäftigte	0.155	***	0.061	***	39%	0.094	***	61%
	(0.005)		(0.002)		(3)	(0.005)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 147: Zerlegung nach Unternehmensgrösse, 2 Kategorien, Öffentlicher Sektor

	gesamte Lohndiff.		unerklärter Anteil		in %	erklärter Anteil		in %
< 50 Beschäftigte	0.143	***	0.066	**	46%	0.077	**	54%
	(0.018)		(0.021)		(13)	(0.025)		(11)
≥ 50 Beschäftigte	0.170	***	0.060	***	36%	0.109	***	64%
	(0.005)		(0.003)		(3)	(0.005)		(2)
Total	0.168	***	0.059	***	35%	0.110	***	65%
	(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 Einschlusswahrscheinlichkeiten 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. Quelle: LSE 2016; Öffentlicher Sektor; Berechnungen B,S,S.*

Tabelle 148: Zerlegung der Lohnunterschiede 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor

Lohnent-wicklung	gesamte Lohndifferenz			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%

Quelle: LSE 2012, 2014 und 2016, Öffentlicher Sektor; Berechnungen BASS (2012 & 2014) und B,S,S. (2016).

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-Abonnemente 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) 2016.

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
184-1601-05

ISBN
978-3-303-03292-3

Statistik zählt für Sie.

www.statistik-zaehlt.ch