



Kanton Zürich
Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann

Lohnstudie

**im Auftrag der Kommission für die
Gleichstellung von Frau und Mann und
der Fachstelle für Gleichstellung von
Frau und Mann des Kantons Zürich**

Verfasserin: Andrea Schnell
Telefon: 043 259 75 58
E-Mail: andrea.schnell@statistik.ji.zh.ch

Zusammenfassung

Frauen verdienen im Jahr 2014 in der Zürcher Privatwirtschaft deutlich weniger als Männer: Der auf ein Vollzeitpensum hochgerechnete Bruttomonatslohn beträgt für Männer 7'200 Franken (Median), für Frauen liegt er um 19% tiefer bei 5'800 Franken. Im Vergleich zu früheren Erhebungsjahren ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz gesunken: Im Jahr 2008 betrug sie 25% und 2012 noch 21%. Datenbasis bildet die Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik.

Die Zerlegung der Lohnunterschiede zeigt, dass die Differenz zum grossen Teil durch messbare Unterschiede in der Qualifikations- und Stellenstruktur von erwerbstätigen Frauen und Männern begründet werden kann. Der nicht erklärbare Lohnunterschied gemessen am Durchschnittslohn beläuft sich für das Jahr 2014 auf 8.7%. Damit können rund 64% der Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern durch Unterschiede der persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften erklärt werden: Männer sind im Schnitt besser ausgebildet, besetzen Stellen mit höherem Kompetenzniveau und haben eher Kaderfunktionen inne als Frauen. Die Beschäftigungsanteile der Frauen in Jobs mit Hochlohnprofilen sind gemessen an Ausbildung, Branche und beruflicher Stellung immer noch stark unterdurchschnittlich.

Die Lohnunterschiede nehmen über den Erwerbszyklus sowie mit steigendem Ausbildungsniveau und höherer Kaderstufe zu. Männerlöhne wachsen zu Beginn des Erwerbslebens stärker und über einen längeren Zeitraum als Frauenlöhne. Bei den Frauen erfahren die Löhne hingegen Mitte 30 einen Knick und stagnieren danach. Besonders deutlich ist dieses Muster bei verheirateten Beschäftigten, dagegen nehmen die Lohnunterschiede bei ledigen Frauen und Männern mit dem Alter kaum zu und sind zudem kleiner. Heirat und Mutterschaft hängen noch immer eng zusammen. Vieles deutet darauf hin, dass ledige, Vollzeit erwerbstätige Frauen in lohnrelevanten Merkmalen Männern viel ähnlicher sind als verheiratete, Teilzeit erwerbstätige Frauen, entsprechend sind ihre Löhne auch lediglich 9% tiefer als jene der Männer.

Executive Summary

- Das Thema Lohnungleichheit soll im Kanton Zürich anlässlich der Präsenz des Lohnmobils (Juni 2016) vertieft untersucht werden. Im Fokus der Analyse stehen die zeitliche Entwicklung der Lohnunterschiede und die Lohnentwicklung über das Alter sowie Unterschiede aufgrund von Mutterschaft und geschlechterspezifischer Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Dies anhand des neuesten verfügbaren Datenmaterials, der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2014 des Bundesamts für Statistik.
- Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist im Vergleich zu früheren Erhebungsjahren gesunken. 2014 betrug die geschlechterspezifische Differenz der Medianlöhne in der Privatwirtschaft des Kantons Zürich 1'400 Franken. Frauen verdienten im Schnitt 19% weniger als Männer. Im Jahr 2008 betrug die Lohndifferenz 25% und 2012 noch 21%.
- Rund 64% des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern kann durch Unterschiede der persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften erklärt werden: Männer sind im Schnitt besser ausgebildet, besetzen Stellen mit höherem Kompetenzniveau und haben eher Kaderfunktionen inne als Frauen. Da die LSE nicht alle lohnrelevanten Faktoren abdeckt, kann die Ursache des verbleibenden Lohnunterschieds nicht ermittelt werden.
- Die Lohndifferenz vergrössert sich im Laufe des Erwerbslebens. Bis zum dreissigsten Altersjahr entwickeln sich Frauen- und Männerlöhne sehr ähnlich. Während Männerlöhne bis Ende 40 weiterhin zunehmen, stagnieren die Löhne der Frauen bereits zehn Jahre früher. Dies gilt aber nicht generell: die Löhne von ledigen und damit oft kinderlosen Frauen entwickeln sich ähnlich wie jene der Männer. Die Kluft besteht vor allem zwischen verheirateten Frauen und den übrigen Erwerbstätigen. Ein Zusammenhang mit der Familiengründung ist evident.
- Traditionelle Rollenmodelle sind immer noch weit verbreitet. Frauen übernehmen nach wie vor die Hauptverantwortung bei der Kinder- und Haushaltsbetreuung. Mehr als 60% der über 35-jährigen erwerbstätigen Frauen sind verheiratet, davon arbeiten mehr als zwei Drittel Teilzeit. Die Mutterschaft, damit einhergehende Erwerbsunterbrüche und die Arbeitszeitreduktion erweisen sich als Nachteil auf dem Arbeitsmarkt und sind eine wesentliche Ursache für den Knick in der Lohnentwicklung der Frauen.
- Die unterschiedlichen Erwerbsbiografien stehen in Wechselwirkung mit der beruflichen Segregation zwischen Frauen und Männern. Insbesondere sind Hochlohnprofile, also Kaderstellen in der gut entlohnten Finanz- oder Informations- und Kommunikationsbranche, die eine tertiäre Ausbildung voraussetzen, vorwiegend von Männern besetzt. Frauen sind hingegen übervertreten in Nichtkaderpositionen in Niedriglohnbranchen mit hohem Anteil an Teilzeitbeschäftigung, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Detailhandel. Durch die Wahl familienfreundlicher Berufe mit tendenziell schlechteren Lohnaussichten vergeben Frauen schon zu Beginn ihres Erwerbslebens die Chance auf eine höhere Entlohnung.

Einleitung

Gemäss dem Gleichstellungsartikel in der Schweizer Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf «gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». Innerhalb eines Unternehmens muss Frauen und Männern mit gleichen individuellen Eigenschaften also der gleiche Lohn bezahlt werden, sofern sie gleichwertige Arbeit verrichten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) überprüft regelmässig anhand empirischer Studien, ob die Lohngleichheit der Geschlechter gewährleistet ist (vgl. BASS 2016). Das Statistische Amt hat in der Vergangenheit ähnliche Analysen für den Kanton Zürich publiziert (vgl. Statistisches Amt Kanton Zürich 2007, 2011).

Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann und die Gleichstellungskommission des Kantons Zürich beauftragten das Statistische Amt im Hinblick auf die Präsenz des Lohnmobils in Zürich (Juni 2016) mit der Ausarbeitung einer Studie, die neue Aspekte in die Diskussion einbringen soll. Im Fokus der Analyse stehen die zeitliche Entwicklung der Lohnunterschiede und die Lohnentwicklung im Verlauf des Erwerbslebens sowie Unterschiede aufgrund von Mutterschaft wie auch von geschlechterspezifischer Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Die Analyse basiert auf den Daten der Lohnstrukturhebung (LSE) 2014 des Bundesamts für Statistik für den Kanton Zürich.

Für die Erklärung von Löhnen bzw. Lohnunterschieden existieren zahlreiche theoretische Erklärungsansätze. B,S,S. 2015 bietet einen guten Überblick der relevanten ökonomischen Theorien. Die geläufige Humankapitaltheorie postuliert, dass Arbeitskräfte entsprechend ihrer Produktivität entlohnt werden. Lohnunterschiede entstehen demnach aufgrund unterschiedlicher Produktivität, welche wiederum durch eine unterschiedliche Ausstattung der Arbeitnehmenden mit Humankapital erklärt werden kann. Andere Theorien liefern dagegen auch Erklärungsansätze, weshalb auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung auftreten kann, zum Beispiel aufgrund von Vorurteilen oder Informationsunsicherheit. Für einen ausführlichen Überblick über die theoretische und empirische Literatur zum Thema Lohngleichheit sei auf BASS 2016 verwiesen. Eine ausgezeichnete Methodenkritik bieten Felfe et al. 2015 und ebenfalls B,S,S. 2015. Ein umfassendes Dossier zum Thema liefert auch Avenir Suisse 2015.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt gegliedert: Nach einer Bestandsaufnahme der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern wird im zweiten Kapitel der Lohnunterschied anhand von Regressionsanalysen in einen statistisch erklärbaren und einen statistisch nicht erklärbaren Teil zerlegt. Im dritten Kapitel folgt eine Generationenbetrachtung, bei der dem Alter ein besonderes Augenmerk gilt, während im vierten Kapitel Zivilstand, Arbeitspensum und Mutterschaft beleuchtet werden. Im fünften Kapitel wird auch berücksichtigt, inwiefern sich die Erwerbsbiographien von Frauen und Männern weiterhin unterscheiden.

1 Bestandsaufnahme Lohnunterschiede

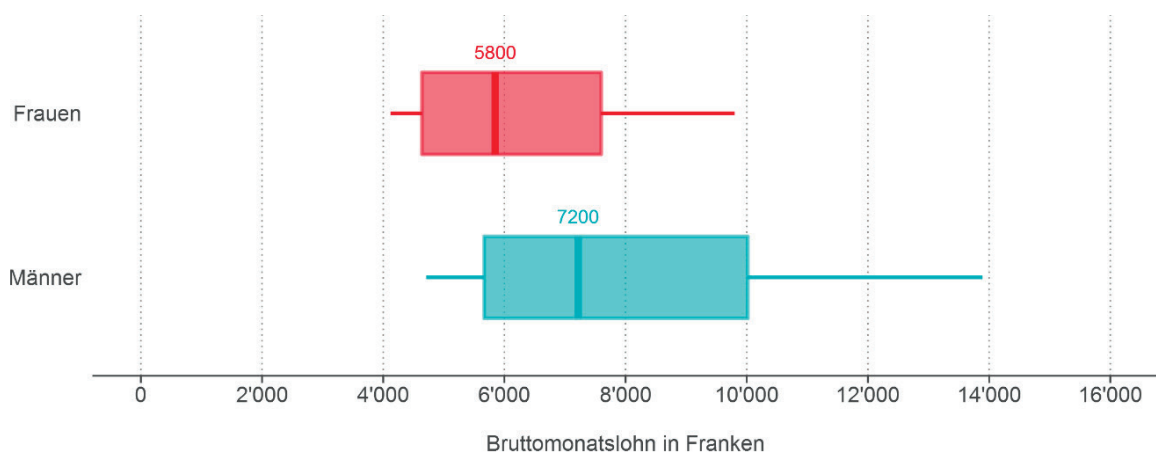
Für die Analyse der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern werden die Lohnangaben von rund 300'000 Beschäftigten im Kanton Zürich miteinander verglichen. Eine dafür geeignete und etablierte Masszahl ist der sogenannte Median. Der Median ist jener Wert, welcher die der Grösse nach geordneten Löhne in genau zwei Hälften teilt: Eine Hälfte der Löhne ist also kleiner als der Median, die andere Hälfte dagegen grösser. Im Vergleich zum arithmetischen Mittel hat der Median den Vorteil, dass er nicht durch einzelne Spitzenlöhne beeinflusst wird. Beim prozentualen Lohnunterschied wird jeweils angegeben, wieviel Frauen weniger verdienen als Männer, in Prozent der Männerlöhne.

Mittlere Lohndifferenz von 1'400 Franken zwischen den Geschlechtern

Im Jahr 2014 betrug der Medianlohn in der Privatwirtschaft im Kanton Zürich 6'700 Franken, womit die hiesigen Beschäftigten die schweizweit höchsten Löhne erzielten. Für die Männer beträgt der Medianlohn monatlich 7'200 Franken, für die Frauen 5'800 Franken. Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt also 1'400 Franken oder 19%. Die genannten Zahlen beziehen sich stets auf ein Vollzeitpensum, Löhne von Teilzeiterwerbstätigen wurden in der vorliegenden Analyse auf ein Vollzeitpensum hochgerechnet.

Grafik 1: Medianlöhne nach Geschlecht

Bruttomonatslöhne (Median) nach Geschlecht, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Frauen verdienen einen Medianlohn von 5'800 Franken (Vertikalstrich innerhalb der roten Box), d.h. die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger. Die «mittlere» Hälfte der Frauen (rote Box) verdient zwischen 4'600 und 7'600 Franken. Weiter lässt sich ablesen, dass 10% der Frauen weniger als 4'100 und 10% mehr als 9'800 Franken verdienen (roter Horizontalstrich ausserhalb der Box).

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

In Grafik 1 sind nebst den Medianen weitere Verteilungsmasse dargestellt. Innerhalb der Box liegt die Hälfte aller erhobenen Löhne (25- und 75-Prozent-Quantile), die horizontalen Striche markieren dagegen jenen Bereich, in dem 80 Prozent aller Löhne liegen (10- und 90-Prozent-Quantile). Aus Grafik 1 lässt sich ableiten, dass die Variation der Löhne im oberen Lohnsegment bei beiden Geschlechtern höher ist als im unteren Lohnsegment. Bei den Männern fällt zudem auf, dass 25% der Beschäftigten mehr als 10'000 Franken im Monat verdienen, bei den Frauen sind es weniger als 10%.

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern verringert sich

Die Medianlohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist in der Zürcher Privatwirtschaft im Vergleich zu früheren Erhebungsjahren gesunken: Im Jahr 2008 betrug sie 25% und 2012 noch 21%. Verglichen mit den übrigen Grossregionen und auch mit der gesamten Schweiz weist der Kanton Zürich die grösste geschlechterspezifische Medianlohndifferenz auf: Im Jahr

2014 betrug sie für die ganze Schweiz 15%. Die geringste Differenz weist mit 11% die Genferseeregion auf.

Frauenlöhne stagnieren bereits ab Ende 30

Ein grosser Teil der beschriebenen geschlechterspezifischen Lohndifferenz lässt sich mit wenigen Merkmalen erklären: Unterschiede im Alter, den Dienstjahren oder dem Bildungsabschluss, über den die Beschäftigten verfügen, sind wichtige Faktoren für unterschiedliche Löhne. So spiegelt beispielsweise das Alter nebst der allgemeinen Lebens- auch die Berufserfahrung (ausser bei Erwerbsunterbrüchen) wider. In Grafik 2 sind daher die Medianlöhne für Frauen und Männer nach Alter dargestellt. Die Medianlöhne der Männer sind in allen Altersstufen höher als jene der Frauen.

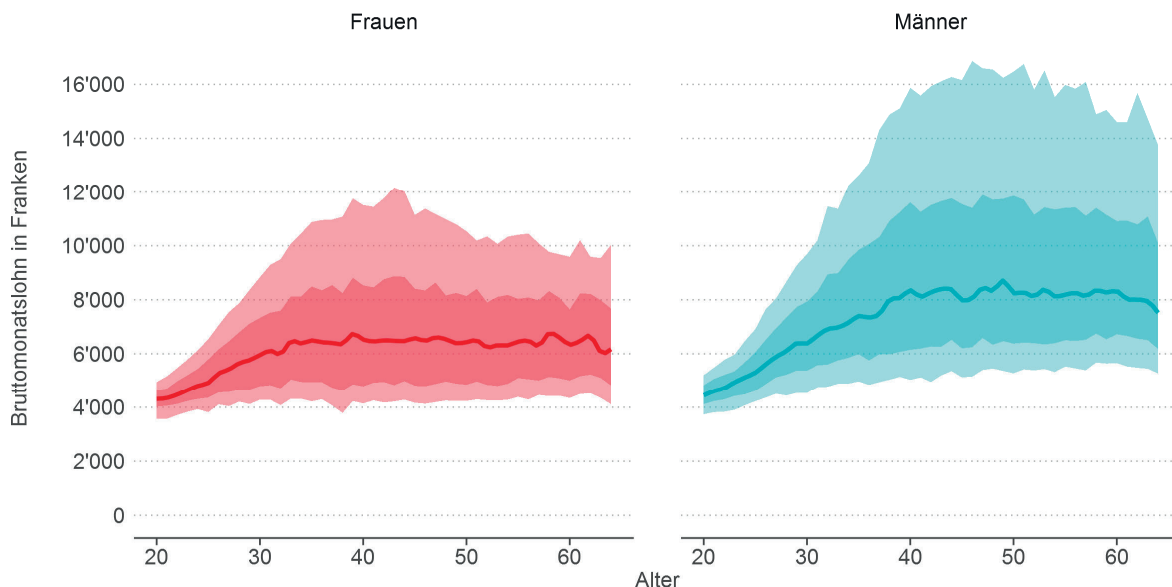
Bei den Frauen steigen die Löhne bis Ende 30 an, danach stagnieren sie. In den Altersjahren um 40 erreichen die Löhne der Frauen mit 4'000 Franken ihre grösste Bandbreite, gemessen an den mittleren 50% der Beschäftigten: Ein Viertel der Frauen verdient dann weniger als 4'900 Franken, ein Viertel mehr als 8'900.

Männerlöhne nehmen länger und stärker zu als Frauenlöhne

Männerlöhne steigen länger an als diejenigen der Frauen, sie erreichen ihr Maximum erst Ende 40 bei einem Medianlohn um 8'400 und einer Brandbreite von 5'300 Franken. Ein Viertel der Männer verdient dann weniger als 6'400 Franken und ein Viertel mehr als 11'700 Franken. Bei den Männern variiert damit das Einkommen über den Erwerbszyklus stärker; die Differenz zwischen höchstem und niedrigstem Medianlohn ist bei ihnen mit 4'800 Franken fast doppelt so hoch wie bei den Frauen mit lediglich 2'500 Franken. Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nimmt daher mit dem Alter zu. Sie steigt bis Ende 40 an, wo sie ihren Höchstwert von rund 2'000 Franken bzw. 23% erreicht und geht danach wieder leicht zurück.

Grafik 2: Löhne nach Alter und Geschlecht

Bruttomonatslöhne (Median) nach Geschlecht und Alter, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die fette Linie entspricht dem Medianlohn. Das innere Band bildet die Bandbreite der Medianlöhne für die mittlere Hälfte der Beschäftigten (25%- und 75%-Quantil). Die äusseren Bänder stellen das 10%- und das 90%-Quantil dar.

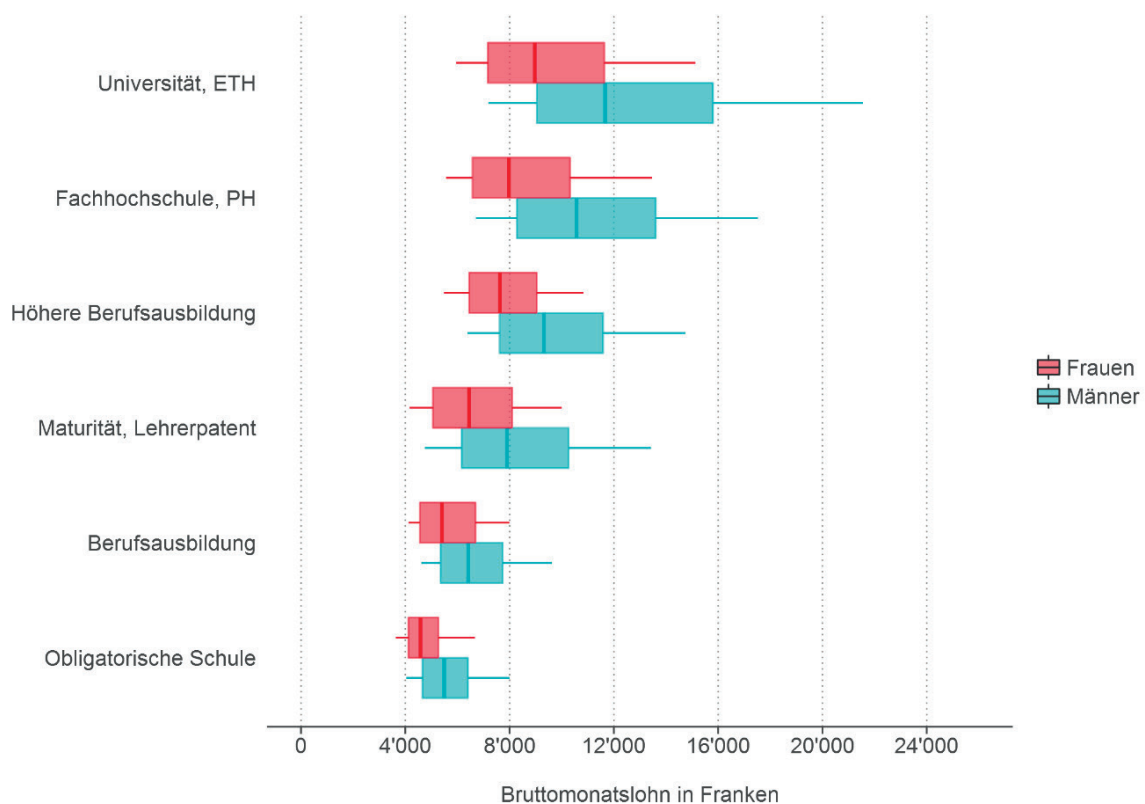
Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Männer sind im Schnitt immer noch höher qualifiziert als Frauen

Stark verbunden mit dem Alter bzw. genauer dem Jahrgang der Beschäftigten ist ihr höchster Bildungsabschluss. Das Bildungsniveau, gemessen beispielsweise an der Hochschulabsolventenquote, ist seit dem Jahr 2000 stark angestiegen. Jüngere Beschäftigte sind damit tendenziell besser qualifiziert als ältere. Der häufigste Bildungsabschluss im Kanton Zürich ist die Berufslehre, 47% der Beschäftigten geben sie als höchste abgeschlossene Ausbildung an. Obwohl die Maturitätsquote der Frauen (39%) seit rund 10 Jahren über derjenigen der Männer (32%) liegt, sind erwerbstätige Männer derzeit immer noch höher qualifiziert als Frauen.¹ Der «Aufholeffekt» der Frauen ist noch voll im Gang und widerspiegelt sich erst allmählich in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. So beträgt der Anteil der (Fach-) Hochschulabsolventen bei den Männern 22% gegenüber 14% bei den Frauen. Der Anteil der Beschäftigten ohne nachobligatorische Ausbildung liegt bei den Frauen zudem 3 Prozentpunkte höher als bei den Männern.

Grafik 3: Medianlöhne nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Bruttomonatslöhne (Median) nach Geschlecht und Ausbildungsniveau, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Frauen mit Universitäts- oder ETH-Abschluss verdienen einen Medianlohn von 9'000 Franken (Vertikalstrich innerhalb der obersten roten Box), d.h. die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger. Die «mittlere» Hälfte der Frauen mit diesem Bildungsabschluss (rote Box) verdient zwischen 7'200 und 11'600 Franken. Weiter lässt sich ablesen, dass 10% der ebenso qualifizierten Frauen weniger als 5'900 und 10% mehr als 15'000 Franken verdienen.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Lohnunterschiede vergrössern sich mit zunehmender Qualifikation

Auch wenn man nur Beschäftigte innerhalb der verschiedenen Ausbildungsniveaus vergleicht, bleiben die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, wie Grafik 3 zeigt, in der die Medianlöhne nach Geschlecht und Ausbildungsniveau abgetragen sind. Personen mit einem Hochschulabschluss verdienen am meisten. Die Medianlöhne steigen mit

¹ Bundesamt für Statistik, Maturitätsquote nach Geschlecht und Wohnkanton, 1998-2014

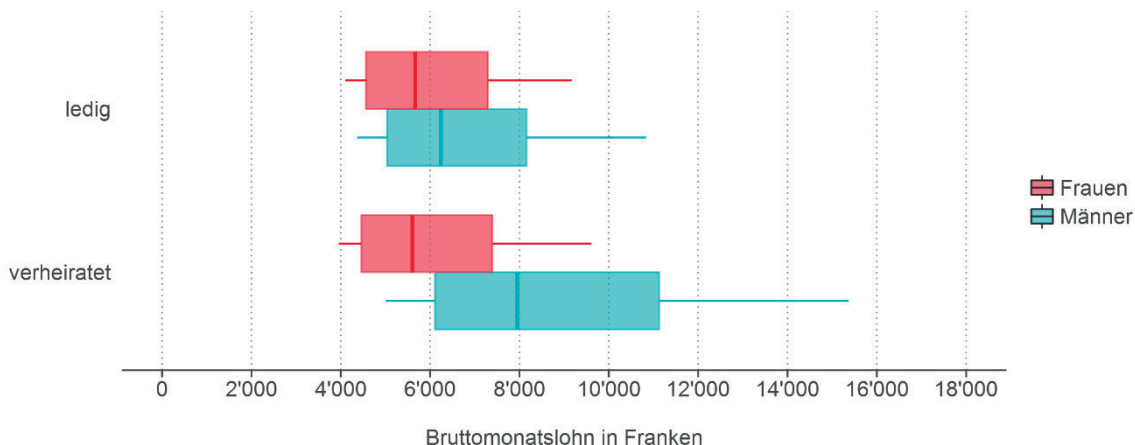
zunehmender Qualifikation für Frauen wie Männer. Gleichzeitig nehmen aber auch die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu.² Bei Beschäftigten mit einem Universitäts- oder ETH-Abschluss beträgt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern 2'700 Franken oder 23%. Wohingegen bei Beschäftigten mit obligatorischer Schulbildung der Lohnunterschied lediglich 900 Franken oder 17% beträgt. Die Bandbreite der Löhne ist bei Höherqualifizierten grösser. Beschäftigte mit längerer Ausbildungszeit sind auch bezüglich anderer Merkmale heterogener, sie verfügen insgesamt über individuellere Profile, was diese grössere Bandbreite der Löhne erklärt.

Weshalb ist der Zivilstand lohnrelevant?

Während es einleuchtet, dass etwa der Ausbildungsabschluss lohnwirksam ist, sollten persönliche Merkmale wie der Zivilstand keinen Einfluss auf den Lohn haben. Trotzdem lässt sich in Grafik 4 eine mit dem Zivilstand variierende Lohndifferenz feststellen.³ Ledige und verheiratete Frauen verdienen im Mittel einen Medianlohn von etwa 5'800 Franken. Verheiratete Männer verdienen dagegen deutlich mehr als Ledige, 8'000 Franken gegenüber 6'400. Der Lohnunterschied ist damit für verheiratete Beschäftigte mit 2'100 Franken deutlich grösser als für ledige mit 600 Franken.

Grafik 4: Medianlöhne nach Zivilstand

Bruttomonatslöhne (Median) nach Geschlecht und Zivilstand, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Ledige Frauen verdienen einen Medianlohn von 5'800 Franken (Vertikalstrich innerhalb der roten Box), d.h. die eine Hälfte verdient mehr, die andere weniger. Die «mittlere» Hälfte der ledigen Frauen (rote Box) verdient zwischen 4'600 und 7'500 Franken. Weiter lässt sich ablesen, dass z. B. 10% der verheirateten Männer weniger als 5'100 und 10% mehr als 15'800 Franken verdienen.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Da der Zivilstand keinen direkten Einfluss auf die Produktivität einer beschäftigten Person hat, ist diese Lohndifferenz überraschend. Es liegt deshalb die Vermutung nahe, dass sich verheiratete Frauen und Männer auch in anderen Merkmalen stärker unterscheiden als ledige. Der dominante Erklärungsfaktor ist hier die Mutterschaft, welche sich in den Daten durch eine Kombination von Alter, Zivilstand und Arbeitspensum erahnen lässt. Später wird die Analyse gesondert nach Alter und Zivilstand vertieft, und anhand einer Regressionsanalyse wird in Kapitel 2 der direkte Effekt des Zivilstands auf den Lohn isoliert. In Kapitel 4 wird untersucht, inwiefern sich verheiratete Frauen und Männer in anderen lohnrelevanten Merkmalen unterscheiden.

² Analog zum Ausbildungsniveau verhält es sich bei Merkmalen wie Berufliche Stellung oder Kompetenzniveau: Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer steigen mit der Kaderposition oder dem Kompetenzniveau an.

³ Der Zivilstand «Anderer» ist nicht abgebildet, weil er als Restkategorie eine Vielzahl von Zivilstandsformen wie zum Beispiel «Geschieden», «Verwitwet» oder «Eingetragene Partnerschaft» umfasst.

Fragestellungen

Die einführenden Fakten zu den Medianlöhnen von Frauen und Männern haben einige Fragen aufgeworfen, die in den nächsten Kapiteln vertieft untersucht werden:

Was bleibt vom Lohnunterschied von 1'400 Franken übrig, wenn er um unterschiedliche Merkmale der Beschäftigten bereinigt wird? Wie hat sich dieser bereinigte Lohnunterschied über die Zeit entwickelt?

Ist die über den Erwerbszyklus zunehmende, geschlechterspezifische Lohndifferenz durch das Alter oder durch den Jahrgang, also die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation, verursacht? Ist die Lohndifferenz für jüngere Generationen kleiner als für ältere?

Wie kann der unterschiedliche Lohneffekt des Verheiratetseins erklärt werden? Wie gut kann eine allfällige Mutterschaft aus dem Zivilstand «Verheiratet» abgeleitet werden? Welche Schlussfolgerungen ergeben sich daraus für die Lohnunterschiede?

Gibt es Frauen- und Männerprofile? Wie stark ist der Zürcher Arbeitsmarkt nach Geschlechtern segregiert?

2 Zerlegung der Lohnunterschiede

Die in Kapitel 1 diskutierten Lohnunterschiede sind unbereinigt in dem Sinn, dass die Löhne sehr unterschiedlicher Beschäftigter miteinander verglichen wurden. In diesem Kapitel steht die Frage im Zentrum, wie sich die Löhne von Frauen und Männern unterscheiden, wenn sie bezüglich ihrer messbaren lohnrelevanten Merkmale – ausser ihrem Geschlecht – identisch sind. Die Zerlegung der Lohnunterschiede basiert auf einem Regressionsmodell, das es erlaubt, die einzelnen Merkmale isoliert zu betrachten. Die Ergebnisse dieser Schätzungen finden sich im Anhang A2, sie entsprechen weitgehend denjenigen aus ähnlichen Studien für die Schweiz, vgl. dazu BASS 2010 und BASS 2016, sowie für Zürich, Statistisches Amt Kanton Zürich 2011 oder Statistik Stadt Zürich 2015.

Welcher Anteil des Lohnunterschieds kann statistisch erklärt werden?

Anhand der Regressionsergebnisse wird der Lohnunterschied aufgeschlüsselt. Lohnunterschiede, welche auf beobachtbaren Merkmalen beruhen, werden als statistisch erklärbar bezeichnet. Der restliche Lohnunterschied ist folglich statistisch nicht erklärbar. Einerseits nicht erklärbar, weil nicht alle womöglich lohnrelevanten Merkmale vollständig erfasst werden. Dazu zählen besonders einige Qualifikationsmerkmale wie Berufserfahrung, Weiterbildungen, Sprachkenntnisse oder Führungserfahrung, aber auch stellenbezogene Merkmale wie Stress oder Arbeitszeitflexibilität. Der nicht erklärbare Lohnunterschied beinhaltet deshalb auch Unterschiede aufgrund nicht gemessener Merkmale. Ob man den verbleibenden Rest als Indiz für diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgeber interpretieren kann, ist in der Literatur zum Thema umstritten.^{4,5}

Im Gegensatz zu den bis anhin verwendeten Medianlöhnen orientiert sich die Lohnzerlegung am arithmetischen Mittel. Insgesamt beträgt die Differenz dieser Durchschnittslöhne im Jahr 2012 24.4%. Sie ist damit im Vergleich zu früheren Jahren leicht rückläufig. Für die Zerlegung der Lohnunterschiede in einen erklärbaren und einen nicht erklärbaren Teil wird die sogenannte Oaxaca-Blinder-Dekomposition verwendet.⁶

Bereinigter Lohnunterschied nimmt ab

Für die gesamte Zürcher Privatwirtschaft sind 8.7% der Differenz der Durchschnittslöhne nicht erklärbar. Demgegenüber sind 15.7% des Lohnunterschieds mit messbaren Kriterien erklärbar (Grafik 5). Insgesamt sind also fast zwei Drittel der Lohnunterschiede damit erklärbar, dass Frauen und Männer unterschiedlich mit lohnrelevanten Eigenschaften ausgestattet sind, ein Drittel bleibt hingegen mit den gemessenen Kriterien nicht erklärbar. Was bedeutet ein nicht erklärbarer Lohnunterschied von 8.7%? Dieses Ergebnis kann so interpretiert werden, dass Frauen, obwohl sie einen identischen Job machen und über dieselben gemessenen Eigenschaften verfügen, 8.7% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Im Vergleich zu den Vorjahren hat damit der unerklärbare Lohnunterschied weiter abgenommen. Im Jahr 2012 betrug er noch 9.7%, die Differenz der Durchschnittslöhne noch 25.6%.

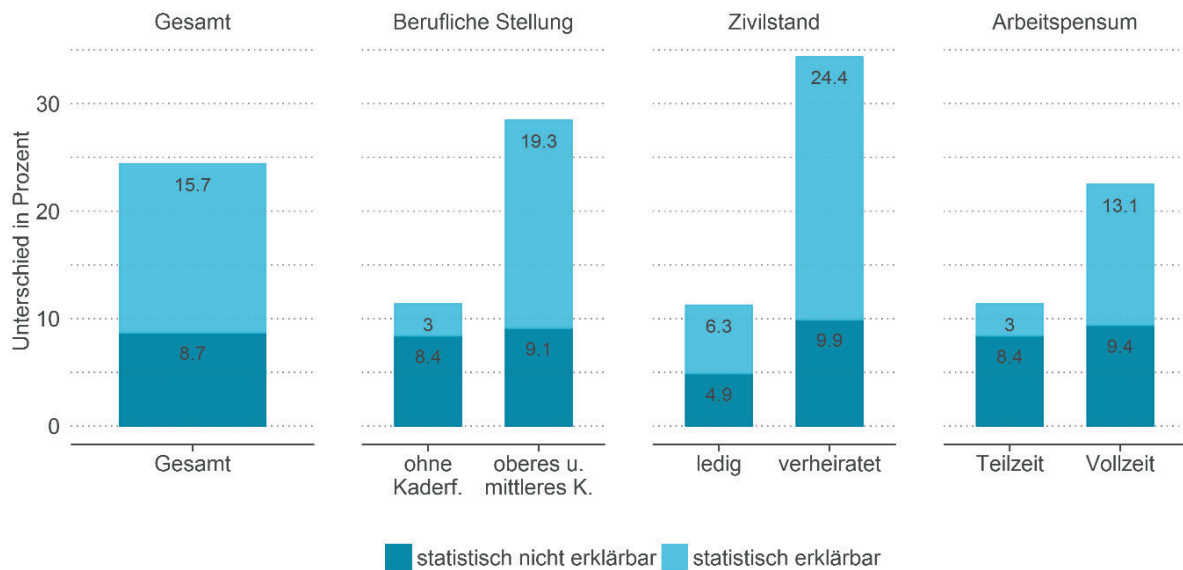
⁴ Grundlagenwerk zur ökonomischen Theorie der Diskriminierung: Becker (1957).

⁵ Der statistisch nicht erklärbare Teil einer Lohnzerlegung wird wahlweise als Diskriminierung interpretiert oder neutral als «unerklärter» Rest bezeichnet. Weichselbaumer/Winter-Ebmer (2006) zeigen, dass die verwendete Terminologie von der Datenqualität, dem Ausmass des Ergebnisses aber auch vom Geschlecht der Autoren sowie dem Prestige der Zeitschrift abhängt.

⁶ B,S,S. (2015) und Felfe et al (2015) präsentieren eine kritische Würdigung dieser Methodik.

Grafik 5: Zerlegung des Lohnunterschieds

Oaxaca-Blinder Dekomposition, OLS-Regression, vgl. A2 im Anhang, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die linke Abbildung zeigt die Zerlegung des Lohnunterschieds anhand der Daten der gesamten Zürcher Privatwirtschaft. Vom Lohnunterschied von 24.4% können 15.7 Prozentpunkte anhand messbarer Merkmale erklärt werden, 8.7 Prozentpunkte bleiben unerklärbar. Die weiteren Abbildungen stellen jeweils die Lohnunterschiede in einer Subpopulation der Zürcher Privatwirtschaft dar, beispielsweise nur ledige oder nur verheiratete Beschäftigte.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Wie weiter mit dem «unerklärten Rest» von 8.7%?

Da diese 8.7% im Wesentlichen einen «unerklärten Rest» in der Lohnanalyse darstellen, können sie auch nicht weiter interpretiert werden. Deshalb soll die Lohnungleichheit in der vorliegenden Analyse breiter gefasst und nicht auf eine einzige Zahl komprimiert werden.

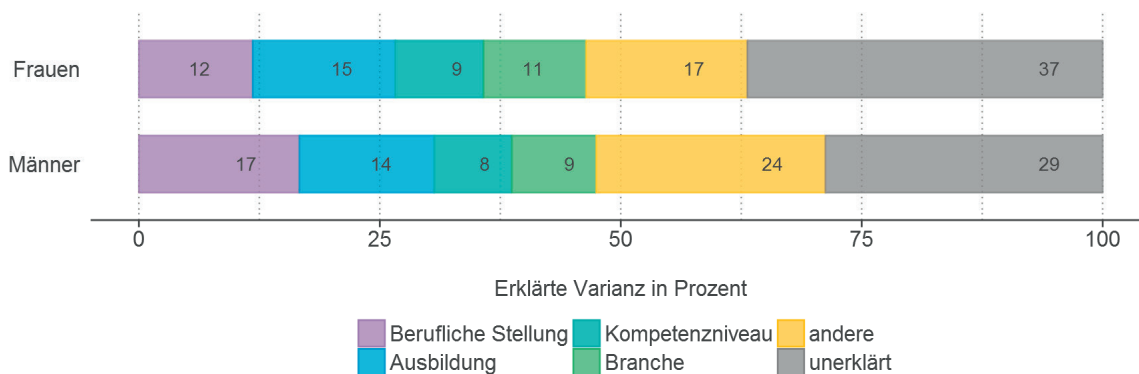
Eine Möglichkeit, den «unerklärten Rest» etwas zu beleuchten, ist die Betrachtung von einzelnen Subpopulationen der Zürcher Privatwirtschaft (vgl. Grafik 5). Dies zeigt, dass die Lohndifferenz bei den Beschäftigten ohne Kaderfunktion mit 11.4% geringer ist als im mittleren und oberen Kader mit 28.4% oder gesamthaft in der Zürcher Privatwirtschaft mit 24.4%. Der unerklärte Lohnunterschied beträgt jeweils zwischen 8.4 und 9.1%. Ein gegenüber der gesamten Zürcher Privatwirtschaft erhöhter unerklärter geschlechterspezifischer Lohnunterschied lässt sich mit 9.9% für verheiratete Beschäftigte feststellen.

Welche Merkmale bestimmen die Lohnhöhe?

Wie bereits beschrieben, hängt der individuelle Lohn ab von den persönlichen Qualifikationsmerkmalen, der Arbeitsstelle und dem Unternehmen, in dem eine Person tätig ist. Mit den erhobenen Variablen können 63% der Variation der Frauenlöhne und 71% der Variation der Männerlöhne erklärt werden. Die Bedeutung der einzelnen Merkmale bei der Erklärung dieser Variation kann weiter isoliert werden, vgl. Grömping (2006). Die einzelnen Abschnitte in Grafik 6 stellen dar, wie gross die Erklärungskraft eines einzelnen Merkmals für den Lohn ist.

Grafik 6: Erklärungsfaktoren der Lohnvariation

Basis: OLS-Regression, vgl. A2 im Anhang, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt, welche Merkmale wieviel der Variation in den Löhnen erklären können. Die Gesamtvariation beträgt 100%, wovon für die Frauen 63% erklärt werden können. Das Merkmal Branche erklärt bei den Frauen 11% der Gesamtvarianz, bei den Männern 9%.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Für Frauen wie Männer erklären die berufliche Stellung, die Ausbildung, das Kompetenzniveau und die Branche fast die Hälfte der Lohnvariation. Grössere Unterschiede hinsichtlich der Bedeutsamkeit zeigen sich beim Merkmal der beruflichen Stellung. Dieses erfasst, ob eine beschäftigte Person eine Kaderposition einnimmt. Für Männer ist der Erklärungsgehalt dieser Variable deutlich höher als für Frauen. Es zeigt sich insbesondere, dass sich die Löhne für Frauen im oberen Kader ceteris paribus nicht signifikant von denjenigen im mittleren Kader unterscheiden (vgl. Tabelle A2 im Anhang). Des Weiteren zeigt sich, dass die übrigen beobachteten Eigenschaften besser geeignet sind, die Lohnvariation bei den Männern zu erklären als diejenige bei den Frauen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass erwerbstätige Frauen hinsichtlich lohnrelevanter Merkmale heterogener sind als erwerbstätige Männer.

Wie wirken sich Qualifikations- und Jobmerkmale auf den Lohn aus?

Diese Analyse macht jedoch keine Aussage über das Vorzeichen oder die Grösse des Koeffizienten der einzelnen Variablen, sondern lediglich über ihren Beitrag zur Erklärung der Variation in den Löhnen.⁷ Der Einfluss der einzelnen Merkmale (vgl. Tabelle A2 im Anhang) unterscheidet sich für Frauen und Männer meistens. Für den Zivilstand ändert sich sogar das Vorzeichen: Während verheiratete Männer im Vergleich zu ledigen mehr verdienen, verdienen verheiratete Frauen weniger als ledige. Der Zivilstand hat also einen direkten Effekt auf den Lohn, obwohl er a priori nicht lohnrelevant sein sollte. Diese Erkenntnis wird im Kapitel 4 weiter untersucht.

⁷ Die Höhe der Koeffizienten in Tabelle A2 hingegen kann als prozentualer Lohngewinn interpretiert werden, der für das entsprechende Merkmal im Vergleich zur Referenzkategorie erzielt wird: Lohngewinne aufgrund von höheren Ausbildungsabschlüssen fallen im Vergleich zur Berufsbildung umso stärker aus, je höher das erreichte Ausbildungsniveau ist. Arbeitnehmende mit Universitätsabschluss verdienen also 29% mehr als jene mit Berufsausbildung. Für Arbeitnehmerinnen beträgt der entsprechende Lohnaufschlag 27%, gegeben alle anderen Merkmale bleiben konstant.

3 Die Entwicklung der Lohndifferenz im Erwerbszyklus

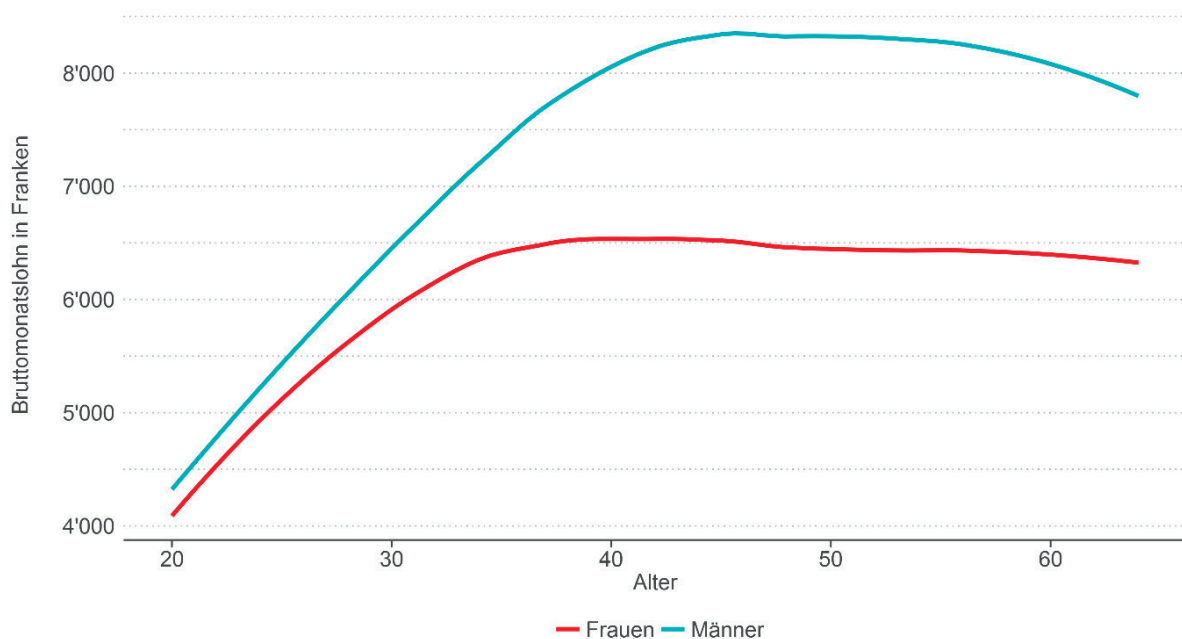
Eine bedeutende Stellung im Kontext der Lohngleichheit nehmen Alter und Generationenzugehörigkeit einer Person ein. Wie im vorherigen Kapitel dargelegt, hat das Alter in Form von Lebens- und Berufserfahrung einen direkten Einfluss auf den Lohn. Daneben widerspiegelt sich das Alter auch indirekt in zentralen Erklärungsfaktoren wie der beruflichen Stellung, dem Ausbildungsniveau oder dem Zivilstand. Den Fragen, wie sich die Lohndifferenzen im Lebenszyklus entwickeln und welche Interaktionen mit anderen Erklärungsfaktoren von Bedeutung sind, soll in diesem Kapitel nachgegangen werden. Schliesslich wird auch die Bedeutung der Generationenzugehörigkeit untersucht.

Lohnunterschied wächst in Familiengründungsphase an

Mit dem Alter steigt – ausser bei Erwerbsunterbrüchen – auch die Berufserfahrung an.⁸ Da Erwerbsunterbrüche häufig infolge einer Mutterschaft erfolgen, sind sie besonders für Frauen relevant. Ältere Frauen haben deshalb oft weniger Berufserfahrung als gleichaltrige Männer. Grafik 7 zeigt die Entwicklung der Medianlöhne von Frauen und Männern nach Alter.

Grafik 7: Löhne nach Alter

Bruttomonatslöhne (Mediane, geglättet) nach Geschlecht und Alter, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Der abgebildete Wert ist der über die Altersjahre geglättete Medianlohn.

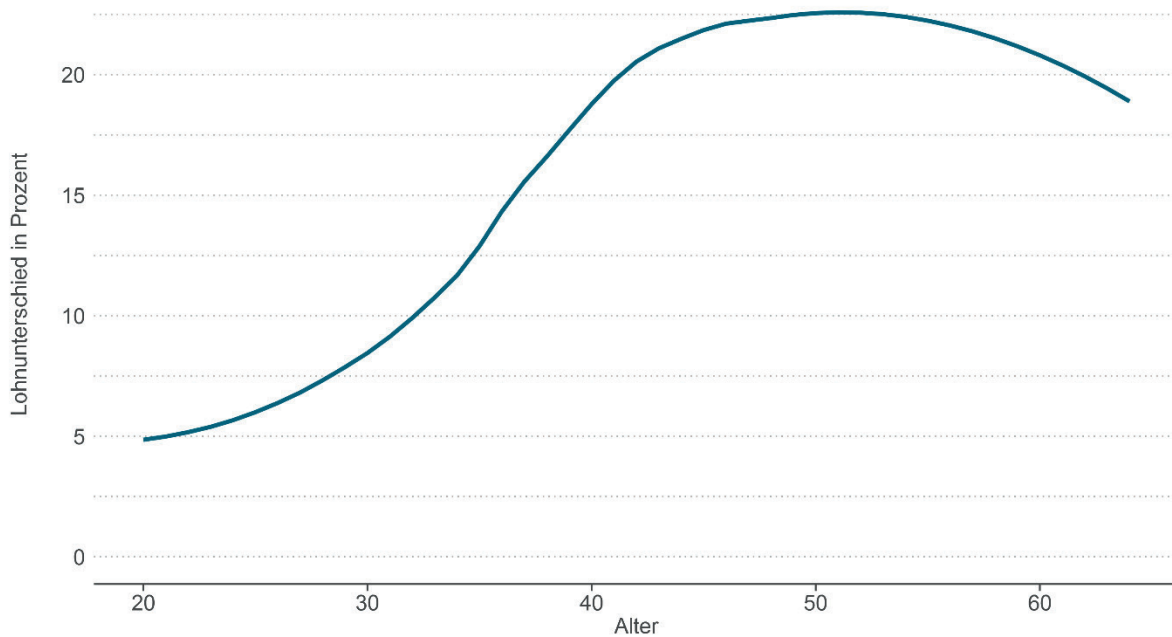
Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Ein besonderer Fokus gilt hier dem Lohnunterschied (Grafik 8). Dieser steigt mit dem Alter an und erreicht mit Ende 40 seinen Höchstwert von rund 2'000 Franken oder 23%. In den verbleibenden Erwerbsjahren sinkt der Lohnunterschied wieder unter 20%. Die Lohnkluft zwischen den Geschlechtern entsteht zwischen dem dreissigsten und vierzigsten Altersjahr. Es liegt nahe, hier einen Zusammenhang mit der Familiengründung zu vermuten: Das Durchschnittsalter der verheirateten Mütter bei der Erstgeburt beträgt im Kanton Zürich 31 Jahre.

⁸ Die Berufserfahrung wird in der LSE nicht direkt gemessen.

Grafik 8: Lohnunterschied nach Alter

Lohnunterschied in Prozent (geglättet) nach Geschlecht und Alter, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Prozent der Männerlöhne nach Alter, also den relativen Abstand zwischen den beiden Linien der Grafik 7.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

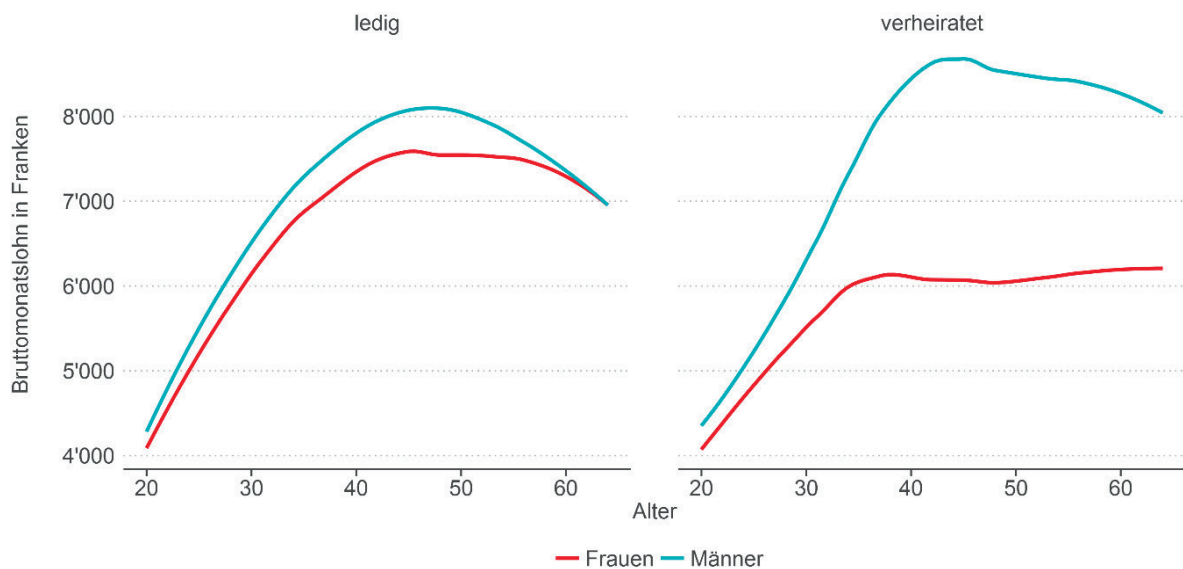
Lohnunterschied bei Ledigen gering und über den Erwerbszyklus konstant

Zu Beginn, in Grafik 4, konnte festgestellt werden, dass die Lohnunterschiede zwischen verheirateten Frauen und Männern deutlich grösser sind als zwischen ledigen Beschäftigten beiderlei Geschlechts. Der Verdacht liegt nahe, dass sich dahinter ein Alterseffekt versteckt, weil Ledige tendenziell jünger sind als Verheiratete. Der Zivilstand «Ledig» kann zudem nur verloren, aber nicht mehr zurückgewonnen werden. Der Anteil der ledigen Beschäftigten nimmt deshalb mit dem Alter per Definition ab. Ab Alter 34 ist die Mehrheit der Beschäftigten verheiratet.

In Grafik 9 sind die Löhne nach Alter und Zivilstand für Frauen und Männer dargestellt. Die Löhne lediger Frauen und Männer erweisen sich über den Erwerbszyklus als sehr ähnlich. Demgegenüber unterscheidet sich die Lohnentwicklung verheirateter Frauen und Männer deutlich. Der Lohnunterschied ist bei Ledigen unabhängig vom Alter deutlich kleiner als bei Verheirateten. Für Ledige bewegt er sich für die meisten Altersjahre etwas über fünf Prozent, für Verheiratete erreicht er bis zu 30%. Während der Lohnunterschied für Ledige über den Erwerbszyklus beinahe konstant bleibt, steigt er für Verheiratete bis Anfang 40 kontinuierlich an und sinkt danach wieder. Der Zivilstand ist damit auch über den Erwerbszyklus relevant für die die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Grafik 9: Löhne nach Alter und Zivilstand

Medianlöhne (geglättet) nach Zivilstand, Geschlecht und Alter, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt den Bruttomonatslohn für Frauen und Männer für alle Altersjahre zwischen 20 und 64. Der abgebildete Wert ist ein über die Altersjahre geglätteter Medianlohn. Die Darstellung erfolgt für ledige und verheiratete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer separat.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Die Stagnation der Löhne verheirateter Frauen ab Mitte 30 ereignet sich in der Phase der Familiengründung. Der Zivilstand ist nach wie vor eng mit dem Familientyp verknüpft: 70% der verheirateten Beschäftigten zwischen 25 und 40 haben Kinder, dies gilt für lediglich 10% der Ledigen. Obwohl der Anteil der Geburten unverheirateter Mütter inzwischen 20% erreicht (und sich damit in den letzten 20 Jahren vervierfacht hat)⁹, ist die überwiegende Mehrheit der erwerbstätigen Mütter und Väter verheiratet.

Teilzeitarbeit weiterhin ein weibliches Phänomen

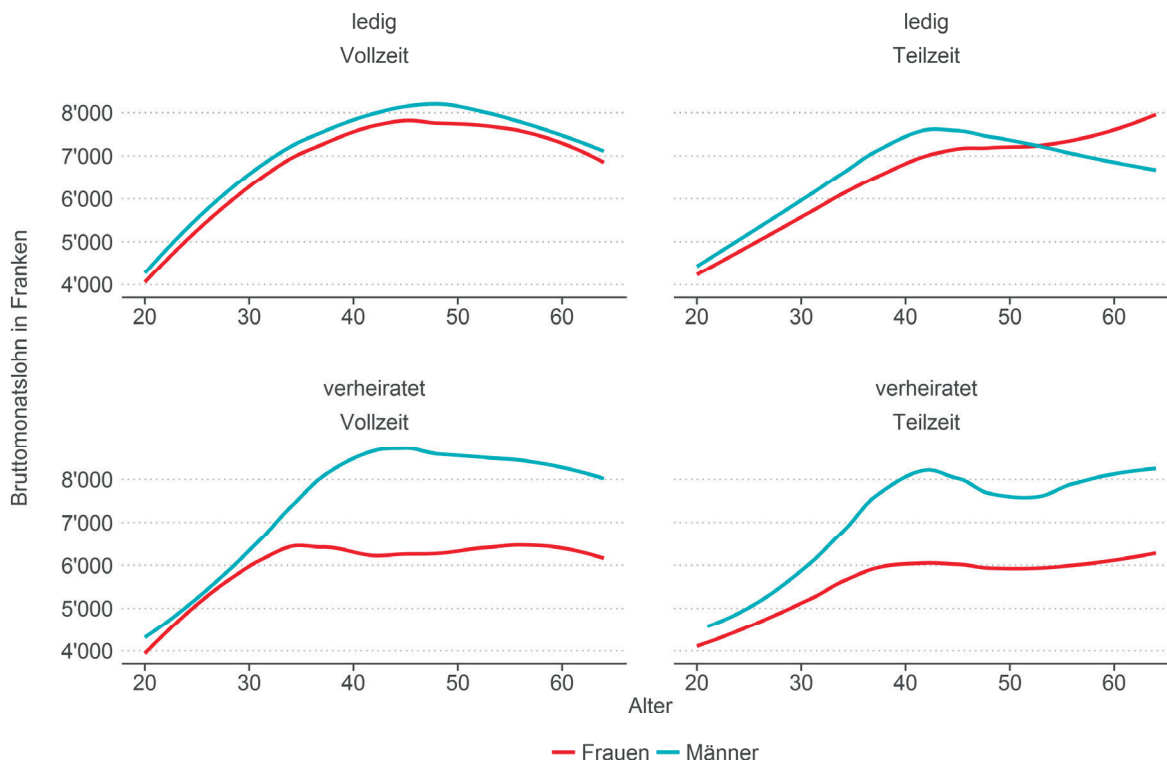
Gleichzeitig mit der Elternschaft stellt sich die Frage der Kinderbetreuung, also ob und wie stark ein oder beide Elternteile ihren Beschäftigungsumfang reduzieren. In Grafik 10 wird deutlich, dass sich das bereits etablierte Muster verstärkt: Zwischen ledigen, Vollzeit erwerbstätigen Frauen und Männern sind die Lohnunterschiede gering und über den Erwerbszyklus konstant. Für verheiratete und Vollzeit Erwerbstätige sind die Lohnunterschiede entsprechend noch etwas akzentuierter. Die Beschäftigtengruppe der ledigen Teilzeit Erwerbstätigen dürfte bei Frauen wie Männern eher heterogen sein, auch was den Grund für die Teilzeitarbeit angeht. Die entsprechende Abbildung in Grafik 10 ist deshalb schwierig interpretierbar.

Teilzeitbeschäftigte Männer sind nach wie vor eine Rarität: Lediglich 12% der erwerbstätigen Männer arbeiten Teilzeit, gegenüber 52% der Frauen. Während verheiratete Männer noch seltener Teilzeit arbeiten (10%), arbeiten 70% aller verheirateten und erwerbstätigen Frauen in einem Teilzeitpensum. Über den Erwerbszyklus betrachtet ist Teilzeitarbeit bei Ledigen eher in jungen Jahren verbreitet (möglicherweise infolge einer berufsbegleitenden Ausbildung), während bei Verheirateten die Bedeutung der Teilzeitarbeit Mitte 30 bis Anfang 50 erhöht ist.

⁹ Bundesamt für Statistik, Anteil Lebendgeburten nicht verheirateter Mütter nach Kanton, 1970-2014

Grafik 10: Löhne nach Zivilstand und Arbeitspensum

Medianlöhne (geglättet) nach Zivilstand, Arbeitspensum, Geschlecht und Alter, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt den Bruttomonatslohn für Frauen und Männer für alle Altersjahre zwischen 20 und 64. Der abgebildete Wert ist ein über die Altersjahre geglätteter Medianlohn. Die Darstellung unterscheidet verschiedene Personengruppen: Die Medianlöhne von Frauen und Männer werden in Abhängigkeit ihres Zivilstands und Beschäftigungsgrads separat dargestellt.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Teilzeitarbeit und Zivilstand wirken sich unterschiedlich aus

Gemäss der in Kapitel 2 präsentierten linearen Regressionsanalyse (vgl. Anhang A2) werden die Merkmale Zivilstand und Arbeitspensum für Frauen und Männer unterschiedlich bewertet. Während für verheiratete Männer im Vergleich zu ledigen Männern ein um 4% höherer Lohn resultiert, sinkt er für Frauen um 2%. Demgegenüber verdienen Teilzeit erwerbstätige Männer 3 bis 4% weniger als ansonsten äquivalente Vollzeit erwerbstätige Männer. Für Frauen liegt der entsprechende Lohnabschlag für hohe Teilzeitpensen bei lediglich 1.6% und ist für kleine Teilzeitpensen nicht relevant. Die Erweiterung dieses Modells um die Kombination von Zivilstand und Arbeitspensum offenbart für verheiratete Männer mit Teilzeitpensen unter 50% einen signifikanten Lohnabschlag von 10%, für Frauen einen von 5%. Den höchsten Lohn können Männer demnach erwarten, wenn sie verheiratet und Vollzeit erwerbstätig sind, Frauen, wenn sie ledig und Vollzeit erwerbstätig sind.

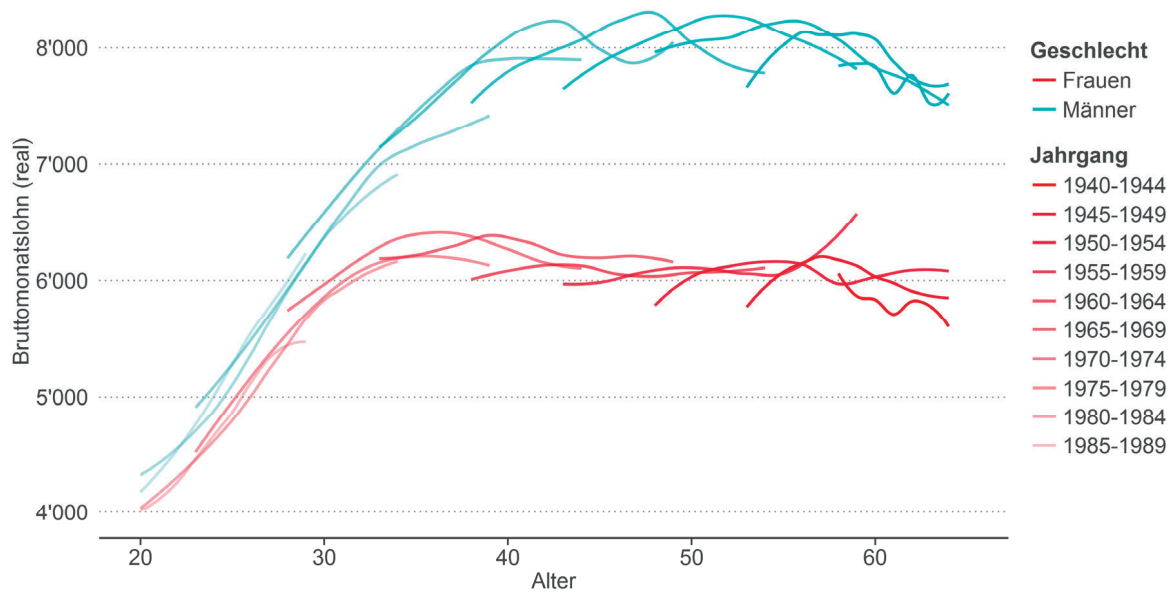
Schliesst sich die Lohnlücke für jüngere Generationen?

Die bisherige Analyse in diesem Kapitel fokussierte auf das Alter. Dabei wurden verschiedene Erwerbstätige mit unterschiedlichem Alter basierend auf einer Erhebung miteinander verglichen. Anhand dieser Datengrundlage kann genau genommen nicht unterschieden werden, ob die Lohnentwicklung durch das Alter (Berufserfahrung) oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation verursacht wird. Ebenso stellt sich die Frage, ob die Lohnunterschiede bei jüngeren Generationen anders ausfallen als bei älteren.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung eignet sich eine Kohortenanalyse. Dazu werden Beschäftigte mit ähnlichen Geburtsjahrgängen zusammengefasst und ihre Lohnentwicklung über verschiedene Altersstufen beobachtet. Durch das Poolen mehrerer Erhebungsjahre kann die Entwicklung der Medianlöhne über mehrere Generationen in Abhängigkeit des Alters untersucht werden. Das Resultat dieser Analyse ist in Grafik 11 dargestellt: eine durchgezogene Linie entspricht den Medianlöhnen einer Jahrgangskohorte über mehrere Altersjahre. Für sämtliche abgebildeten Kombinationen von Alter und Jahrgang liegen die Männer- über den Frauenlöhnen.

Grafik 11: Lohnentwicklung nach Jahrgangskohorten

Medianlöhne (geglättet) nach Geschlecht, Jahrgang und Alter, 2002–2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Für diese Darstellung wurden die Daten der Erhebungsjahre 2002 bis 2014 zu einem fiktiven Panel gepoolt und Kohorten von jeweils fünf Jahrgängen gebildet. Die Abbildung zeigt den über die Altersjahre geglätteten Bruttomonatslohn für Frauen und Männer zwischen 20 und 64 für mehrere Jahrgangskohorten.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Das gestiegene Bildungsniveau sowie der damit verbundene berufliche Aufstieg der Frauen würden vermuten lassen, dass sich die Lohn Differenzen bei den jüngeren Generationen verkleinern. Eine sich schliessende Lohnschere würde sich dadurch auszeichnen, dass sich Frauen- und Männerlöhne über den Erwerbszyklus und somit für jüngere Jahrgänge annähern. Anhand Grafik 11 kann jedoch kein Generationeneffekt festgestellt werden.¹⁰ Die diskutierte Lohnentwicklung erfolgt demnach tatsächlich aufgrund des Alters und nicht des Jahrgangs.

¹⁰ Dafür gibt es viele Gründe, etwa die relativ kurze Zeitperiode von 2002 bis 2014, die Effekte sind nur klein aber auch, dass sich Änderungen in der Zusammensetzung der erwerbstätigen Frauen und Männer über die Zeit stärker bemerkbar machen. Das verwendete Panel ist fiktiv, da es anhand der LSE nicht möglich ist, bestimmte Individuen über mehrere Erhebungsjahre zu verfolgen.

4 Lohnrelevanz von Mutterschaft und Kinderbetreuung

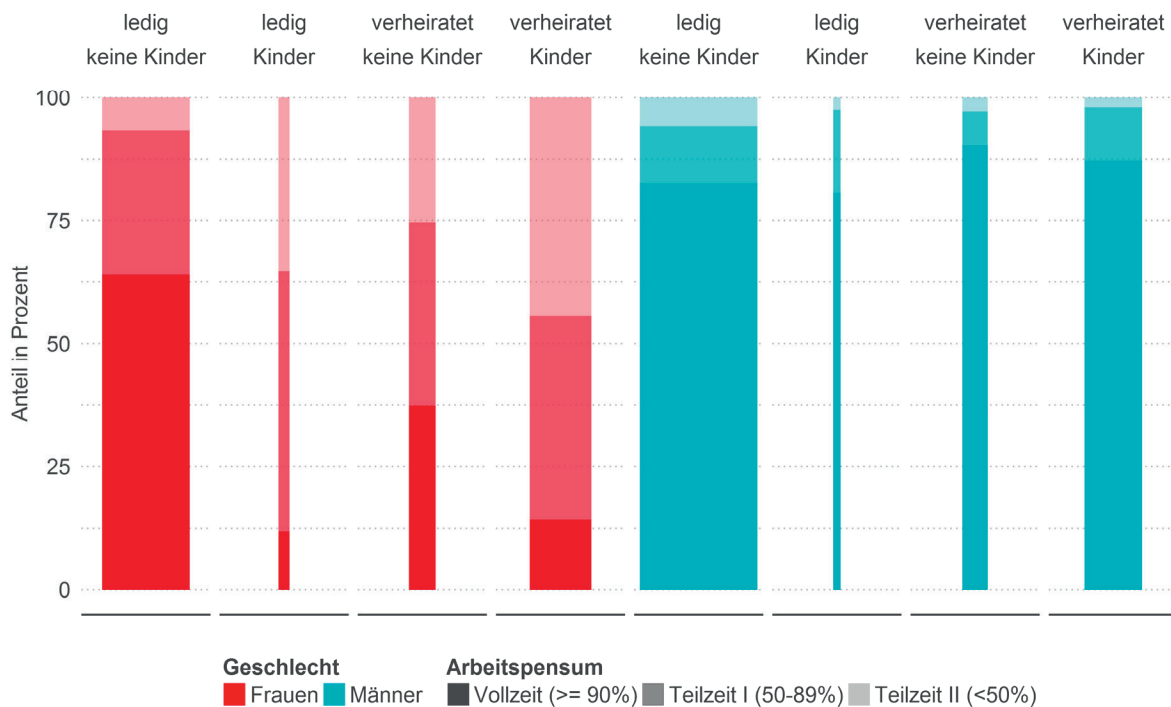
Die bisherigen Analysen haben aufgezeigt, dass der Zivilstand direkt lohnrelevant ist, obwohl er als persönliches Merkmal eigentlich keinen Einfluss auf den Lohn haben sollte. Er liefert jedoch indirekt Hinweise darüber, inwiefern jemand für die Haus- und Familienarbeit verantwortlich ist. Bei verheirateten Paaren liegt die Hauptverantwortung dafür meist bei der Frau.

Frauen arbeiten auch ohne Kinder häufiger Teilzeit als Männer

Anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) lässt sich untersuchen, inwiefern verheiratete Frauen überhaupt Mütter sind und Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen: Zwischen 70 und 80% der verheirateten und erwerbstätigen Frauen zwischen 25 und 39 Jahren leben in einem Haushalt mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren. Bei den Männern liegt der Anteil etwas tiefer. Der Anteil der Verheirateten mit Kindern ist für beide Geschlechter seit 2000 leicht rückläufig, wohingegen der Anteil der Ledigen mit Kindern auf rund 10% angestiegen ist.

Grafik 12: Elternschaft, Zivilstand und Teilzeitarbeit

25- bis 39-jährige Erwerbstätige nach Familientyp, Zivilstand, Geschlecht und Arbeitspensum, 2014, Kanton Zürich



Lesehilfe: Die Abbildung zeigt für Frauen und Männer die verschiedenen Familientypen: ledig oder verheiratet, mit oder ohne Kind und die Anteile der jeweiligen Arbeitspensum. Die Breite der Balken widerspiegelt die Häufigkeit gemessen an der Beschäftigtenzahl der jeweiligen Ausprägungen.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, SAKE

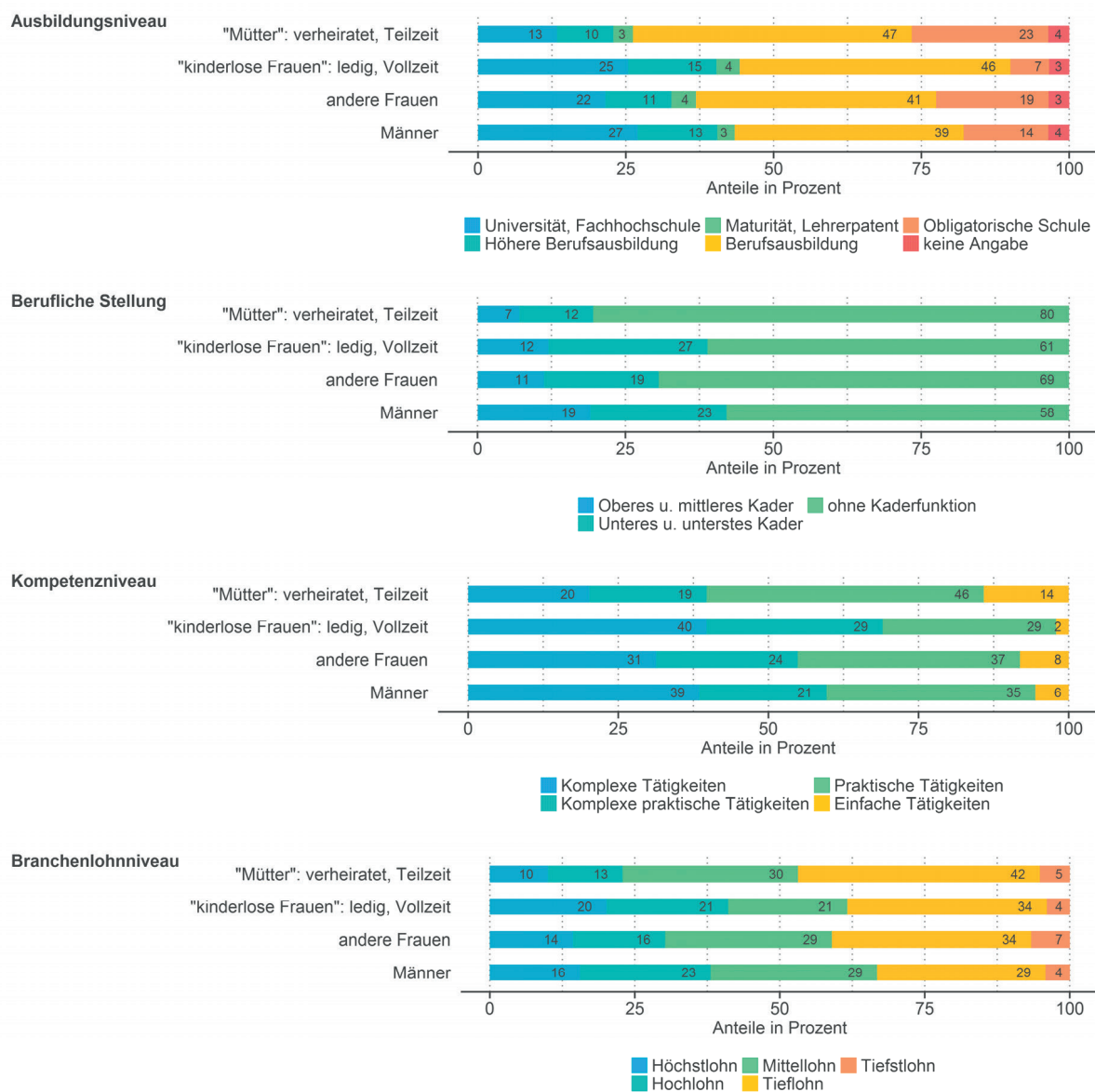
Grafik 12 zeigt zusätzlich das Arbeitspensum. Auch ohne Kinderbetreuungspflichten übernehmen verheiratete Frauen häufiger geringe Teilzeitpensum unter 50% als ledige Frauen. Demgegenüber unterscheiden sich verheiratete und ledige Mütter nur geringfügig. Beide Gruppen sind nur zu 10% Vollzeit erwerbstätig, jedoch übernehmen verheiratete Mütter etwas geringere Pensum als ledige. Eine Mutterschaft ist für das gewählte Arbeitspensum also entscheidender als der Zivilstand. Demgegenüber widerspiegeln sich Heirat und Vaterschaft kaum im Arbeitspensum der Männer: in allen Gruppen arbeiten sie mindestens zu 80% Vollzeit.

«Mütter» unterscheiden sich in lohnrelevanten Merkmalen von Männern

Die Rollenverteilung zwischen Frau und Mann folgt nach wie vor dem traditionellen Muster: Erwerbstätige, verheiratete Frauen haben in 70% der Fälle Kinder und davon arbeiten mehr als 80% Teilzeit. Demgegenüber haben 80% der erwerbstätigen, ledigen Frauen keine Kinder und arbeiten überwiegend Vollzeit. Da in der LSE Angaben zu Kindern und Mutterschaft fehlen, werden nachfolgend «Mütter» und «kinderlose Frauen» aufgrund ihres Zivilstands und Arbeitspensums typologisiert. Dabei werden verheiratete, Teilzeit beschäftigte Frauen näherungsweise als «Mütter» und ledige, Vollzeit beschäftigte Frauen als «kinderlose Frauen» definiert. Diese Typologisierung wird der Vielfalt von Erwerbs- und Familienmodellen natürlich nicht gerecht, bietet aber eine Annäherung. Bei Männern wirkt sich eine Vaterschaft kaum auf Beschäftigungsgrad und lohnrelevante Merkmale aus, sodass sich eine Differenzierung erübrigt.

Grafik 13: Merkmalsprofile von Frauen und Männern

Merkmalsausprägungen, 30- bis 50-Jährige, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt die Verteilung der jeweiligen Ausprägungen für die vier Haupterklärungs-faktoren der Lohngleichung für verschiedene Frauentypen und Männer.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Unterschiedliche Erwerbsstruktur von «Müttern» und «kinderlosen Frauen»

Die Verteilung der entsprechenden Ausprägungen der bedeutendsten Merkmale für die drei Gruppen ist in Grafik 13 dargestellt. Betrachtet werden lediglich 30- bis 50-Jährige, weil auf die Erwerbstätigkeit in der Familienphase fokussiert werden soll. «Kinderlose Frauen» ähneln in ihren lohnrelevanten Profilmerkmalen stärker Männern als «Müttern». Sie sind ähnlich ausgebildet wie Männer, haben genauso häufig Kaderpositionen inne wie Männer und unterscheiden sich auch beim Kompetenzniveau ihrer Stelle kaum von männlichen Beschäftigten. Wohingegen «Mütter» deutlich seltener über eine tertiäre Ausbildung verfügen und lediglich 20% eine Kaderstelle besetzen. 60% der so identifizierten erwerbstätigen «Mütter» üben praktische und einfache Tätigkeiten aus.¹¹

Die Ähnlichkeit von «kinderlosen Frauen» und Männern widerspiegelt sich auch in ihrer Branchenzugehörigkeit. Die Branchenabschnitte sind anhand ihrer Medianlöhne in Hoch- und Tieflohnbranchen eingeteilt.¹² «Mütter» arbeiten mehrheitlich in Branchen mit mittlerem (z.B. Gesundheitswesen) oder tiefem Lohnniveau (z.B. Handel). Sie sind weniger häufig in Höchst- oder Hochlohnbranchen wie den Finanzdienstleistungen oder in der Informations- und Kommunikationsbranche tätig. Demgegenüber arbeiten 20% der «kinderlosen Frauen» in diesen Branchen mit höchstem Lohnniveau – mehr sogar als Männer (16%). Die Qualifikations- und Stellenmerkmale der anderen Frauen liegen zwischen denjenigen der «Mütter» und den «kinderlosen Frauen».

Grosser Lohnunterschied zwischen «kinderlosen Frauen» und «Müttern»

Diese unterschiedlichen Qualifikations- und Stelleneigenschaften widerspiegeln sich erwartungsgemäss auch in den Löhnen: der Medianlohn «kinderloser Frauen» beträgt 7'100 Franken, derjenige von «Müttern» 5'800 Franken. Für «kinderlose Frauen» beträgt der Lohnunterschied zu den Männern (7'800) damit weniger als 10%, wohingegen er für «Mütter» über 25% beträgt. Für die anderen Frauen beträgt die Medianlohndifferenz zu den Männern 18%. Die so festgestellten Lohnunterschiede sind auch robust, wenn sie um erklärbare Unterschiede bereinigt werden (analog der Analyse in Kapitel 2).

Der Lohnunterschied von 1'400 Franken stellt einen mittleren Lohnunterschied für alle Frauen dar. Erwerbstätige Frauen sind in ihren persönlichen Eigenschaften (Kinder oder nicht) und damit verbundenen arbeitsmarktrelevanten Entscheidungen (Kinderbetreuung, Arbeitspensum) jedoch äusserst heterogen. Verheiratete, Teilzeit erwerbstätige Frauen unterscheiden sich in messbaren lohnrelevanten Merkmalen deutlich von ledigen, Vollzeit erwerbstätigen Frauen.

¹¹ Erläuterung Kompetenzniveau: *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, die ein grosses Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen; Tätigkeiten mit *komplexer* Problemlösung und Entscheidungsfindung, die ein grosses Fakten- und theoretisches Wissen in einem Spezialgebiet voraussetzen

¹² Die Einteilung der Branchen nach mittlerem Lohnniveau findet sich in Tabelle A3 im Anhang.

5 Gibt es Männer- und Frauenprofile?

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass das Ausmass der Lohnunterschiede stark durch Ausbildungs- und Berufswahl und später das gewählte Familienmodell geprägt ist. Je nach Ausbildungsniveau, beruflicher Stellung, Branche oder Arbeitspensum fallen die Lohnunterschiede unterschiedlich gross aus.

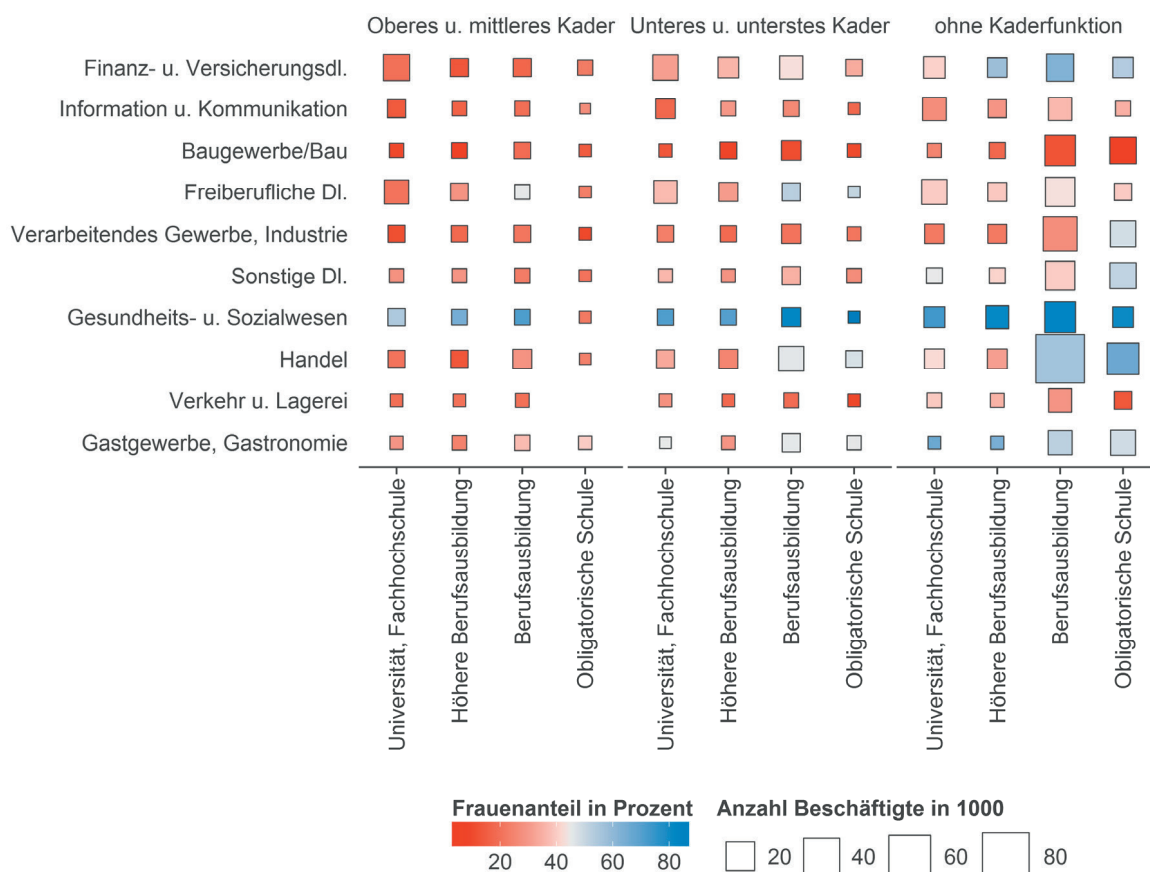
Frauen wählen familienfreundliche Berufe mit tieferen Lohnaussichten

Erwerbsbiographien sind in der Schweiz jedoch nach wie vor stark geschlechtertypisch geprägt, vgl. Maihofer et. al. (2013). Vorstellungen zu Elternschaft und Familie prägen die Berufswahl Jugendlicher. Mädchen wählen geschlechtertypische Berufe, in denen sich später Mutterschaft und Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen. So sind Frauen weiterhin häufig in Berufen mit weniger guten Lohnaussichten tätig als Männer.

Der Arbeitsmarkt bleibt dadurch weiterhin nach Geschlechtern segregiert: Bereits in den drei am stärksten lohnrelevanten Profilmerkmalen – berufliche Stellung, Ausbildung und Branche – besteht eine grosse Divergenz in den Beschäftigungsanteilen von Frauen und Männern. In Grafik 14 sind die Merkmalsausprägungen so angeordnet, dass die mittleren Löhne von oben links nach unten rechts sinken. Die Einfärbung entspricht dem Frauenanteil, wobei ein weisses Feld dem mittleren Frauenanteil von 45% in der gesamten Beschäftigung entspricht.

Grafik 14: Frauenanteil nach Profilmerkmalen

Frauenanteil nach Branche, Ausbildungsniveau und beruflicher Stellung, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt den Frauenanteil in den jeweiligen Ausprägungen der drei Hauptklärerfaktoren der Lohnungleichung (höchste abgeschlossene Ausbildung, berufliche Stellung und Branche). Die Grösse der Kacheln stellt die Bedeutung der jeweiligen Merkmalskombination gemessen an der Beschäftigtenzahl dar. Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Die Abbildung macht deutlich, dass der Frauenanteil fast umgekehrt zum Lohnniveau verläuft: in den Hochlohn-Profilen oben links ist der Frauenanteil stark unterdurchschnittlich. Bei Funktionen ohne Kaderstellung liegt er entsprechend deutlich höher. Die Branchen «Baugewerbe/Bau» und «Gesundheits- und Sozialwesen» sind stark geschlechtertypisch: hohe Frauenanteile im Gesundheitswesen, niedrige im Bau. In Branchen wie dem Handel oder den Finanzdienstleistungen überwiegen Männer in Kaderpositionen, während Frauen häufig in den weniger gut entlohnten Jobs ohne Kaderfunktion tätig sind.

Kaum Teilzeitarbeit in Kaderpositionen

Diese Betrachtung macht deutlich, dass sich Frauen- und Männerprofile unterscheiden. Inwiefern dies ein Resultat unterschiedlicher Präferenzen oder aber von Selektion seitens der Arbeitgeber ist, kann allerdings nicht beantwortet werden. Insbesondere die Möglichkeit und Akzeptanz von Teilzeitarbeit dürfte die indirekte Selektion von Frauen bzw. Müttern in bestimmte Branchen und Beschäftigtenprofilen begünstigen.

Grafik 15: Teilzeitanteil nach Profilerkmalen

Teilzeitanteil nach Branche, Ausbildungsniveau und beruflicher Stellung, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich



Lesehilfe: Diese Abbildung zeigt den Anteil der Teilzeit Beschäftigten in den jeweiligen Ausprägungen der drei Haupterklärungs-faktoren der Lohnungleichung (höchste abgeschlossene Ausbildung, berufliche Stellung und Branche). Die Grösse der Kacheln stellt die Bedeutung der jeweiligen Merkmalskombination gemessen an der Beschäftigtenzahl dar.

Grafik: Statistisches Amt Kanton Zürich; Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE

Insgesamt arbeiten 12% der männlichen Beschäftigten im Kanton Zürich Teilzeit, wohingegen mehr als 50% der Frauen Teilzeit erwerbstätig sind. Die Verbreitung von Teilzeitarbeit, gemessen als Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den oben beschriebenen Profilen, ist in Grafik

15 dargestellt. Über alle Kader- und Ausbildungsstufen hinweg ist Teilzeitarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten verbreitet, einhergehend mit dem oben beschriebenen hohen Frauenanteil. Bei Stellen ohne Kaderfunktion ist Teilzeitarbeit ebenfalls verbreiteter als bei Kaderfunktionen. Insgesamt ergeben sich ähnliche Muster: ein hoher Frauenanteil geht einher mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Der Zusammenhang zwischen Frauen- und Teilzeitanteil liegt auf der Hand. Unklar bleibt jedoch, ob dies Ausdruck der weiblichen Präferenzen bei der Berufswahl ist oder ob es die mangelnde Akzeptanz von Teilzeitarbeit in «männlichen Berufen» widerspiegelt. Beides führt dazu, dass Frauen weiterhin in schlechter entlohnten Berufen tätig sind. Bei der Familiengründung werden deshalb auch aus finanziellen Überlegungen tendenziell die Männer das höhere Pensum beibehalten, wodurch die Frauen durch ihre Teilzeitarbeit weiter an Karriere- und damit Lohnchancen einbüßen.

Fazit und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass der grösste Lohnunterschied zwischen Männern und «Müttern» besteht. Genauer: verheirateten Frauen mit Teilzeitpensum, welche als Mütter klassifiziert wurden. Die Familiengründung kollidiert mit der für die Karriere- und Lohnentwicklung relevanten Phase zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr. Die sich hier öffnende Lohnschere zu den Männern, aber auch zu den ledigen Frauen mit Vollzeitpensum verringert sich später nur noch geringfügig.

Unterschiede in der Karriere- und Lohnentwicklung über den Erwerbszyklus sind damit entscheidend für die unterschiedlichen Löhne von Frauen und Männern. Mit dem zurzeit in der Schweiz verfügbaren Datenmaterial kann dies allerdings nur näherungsweise untersucht werden. Die Lohnstrukturerhebung (LSE) weist für die vertiefte Untersuchung der Lohnwirkungen einer Mutterschaft zwei bedeutende Informationslücken auf.

Einerseits wird in der LSE die Mutterschaft nicht erhoben. Die hier angewandte näherungsweise Typologisierung von «Müttern» und «kinderlosen Frauen» ist lediglich ein Hilfskonstrukt, welches der Vielfalt von Erwerbs- und Familienmodellen nicht gerecht wird. Andererseits ist die LSE als Querschnitterhebung konzipiert. Eigentliche Paneldaten, also wiederholte Beobachtungen von Individuen über die Zeit, fehlen. Dies wäre jedoch die Voraussetzung dafür, dass Erwerbsverläufe über die Zeit verfolgt und die damit einhergehende Karriere- und Lohnentwicklung untersucht werden könnte.

Die revidierte Lohnstrukturerhebung könnte zukünftig die Konstruktion einer solchen Datengrundlage ermöglichen. Allerdings hat diese Art von Erhebung – Stichprobe von Beschäftigten und Unternehmen – immer die Einschränkung, dass Beobachtungen durch die wechselnde Stichprobe verloren gehen.

Ideal wäre deshalb eine Vollerhebung aller Beschäftigten. Eine solche böten die Mitarbeiterdaten einzelner Unternehmen, die über mehrere Jahre konsistent vorliegen und damit eine Paneluntersuchung, zumindest innerhalb eines Unternehmens, ermöglichen. Grundlage für eine Vollerhebung der in der Schweiz erwerbstätigen Personen bieten die Sozialversicherungsregister der AHV/IV.¹³ Durch die Verknüpfung anderer Erhebungen mit diesem Register könnten zentrale Merkmale wie Lohn, Arbeitgeberwechsel, Erwerbsunterbrüche und Kinderzahl untersucht werden.

¹³ Studien auf der Basis von Sozialversicherungsdaten existieren u.a. für Österreich und Dänemark. Beispielsweise Lalive et al. (2011) und Pertold-Gebicka et al. (2016).

Literatur

- Avenir Suisse (2015): Gleichstellung. Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt. Zürich.
- BASS (2010): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008, BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern.
- BASS (2016): Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012, BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern.
- Becker, G. S. (1957): The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press.
- B,S,S. (2015): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz. In: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.
- Blinder, A. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Felke Ch., Trageser J., Iten R. (2015): Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
- Grömping U. (2006): Relative Importance for Linear Regression in R: The package relaimpo, *Journal of Statistical Software*, Vol. 17/1
- Lalive, R., Schlosser A., Steinhauer A., Zweimüller J. (2013): Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits, *The Review of Economic Studies*.
- Maihofer, A., Bergman, M., Hupka-Brunner, S., Wehner, N., Schwiter, K., Huber, E., Kanjii, S. (2013): Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz, NFP 60, Gleichstellung der Geschlechter, Basel
- Oaxaca, R. L. (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693–709.
- Pertold-Gebicka B., Pertold F., Gupta N. D. (2016): Employment Adjustments around Childbirth, IZA Discussion Paper Series Nr. 9685.
- Statistisches Amt Kanton Zürich (2007): Frauenlöhne, Männerlöhne. Eine Bestandsaufnahme in der Zürcher Privatwirtschaft. *statistik.info* 14/2007. Statistisches Amt des Kantons Zürich, Zürich.
- Statistisches Amt Kanton Zürich (2011): Frauenlöhne, Männerlöhne. Vollzeitlöhne, Teilzeitlöhne, Lohnentwicklungen in der Zürcher Privatwirtschaft 2002 bis 2008, *statistik.info* 2011/02, Zürich
- Statistik Stadt Zürich (2015): Löhne in Zürich, Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung 2012, Zürich
- Weichselbaumer D., Winter-Ebmer R. (2006): Rhetoric in Economic Research: The Case of Gender Wage Differentials, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 45/3, 416–436

Anhang

A1 Datengrundlage

Die Analyse beruht auf den Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE), die vom Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre durchgeführt wird. Die LSE ist eine schriftliche Stichprobenerhebung bei schweizweit rund 35'000 privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Verwaltungen. Ab dem Jahr 2002 wurde die Stichprobe so vergrössert, dass Auswertungen auf Ebene der Grossregionen (der Kanton Zürich ist eine der sieben Schweizer Grossregionen) möglich sind. Die Zuteilung der Unternehmen und Beschäftigten zu den Grossregionen erfolgt aufgrund der Beschäftigtenzahl. Die LSE enthält Lohndaten der gesamten Wirtschaft, in der vorliegenden Studie wird aber lediglich die Zürcher Privatwirtschaft betrachtet. Die Analyse fokussiert auf dem Jahr 2014 mit Zeitvergleichen zum Jahr 2012. Vergleiche zu vorhergehenden Jahren sind nur bedingt möglich, da die Erhebung im Jahr 2012 revidiert wurde.

Für die vorliegende Studie wurde eine einheitliche Grundgesamtheit verwendet. Dazu wurden Beobachtungen mit fehlenden oder unplausiblen Werten ausgeschlossen. Diese Datenbereinigung erfolgte ähnlich dem Vorgehen von Felfe et al. (2015) und BASS (2016). Insgesamt wurden dadurch 27'200 Beobachtungen (8.4%) aus dem Datensatz ausgeschlossen (2014, ungewichtet) und 100'000 gewichtet. Die Ergebnisse basieren damit auf Angaben von rund 5'000 privatwirtschaftlichen Unternehmen im Kanton Zürich mit 744'000 Erwerbstätigen, darunter 43% Frauen.

Die wichtigste verwendete Kennzahl ist der standardisierte Bruttomonatslohn ohne Überstunden. Dieser umfasst den ausbezahlten Bruttolohn im Monat Oktober vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge. Zwecks Vergleichbarkeit wird dieser Bruttolohn auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Arbeitsstunden standardisiert. Darin eingerechnet werden allfällige Zulagen für Schicht-, Sonntags- und Nachtarbeit sowie anteilmässig auch Bonuszahlungen und der 13. Monatslohn. Nicht berücksichtigt wird ein etwaiger Verdienst aus Überstunden.

Die LSE stellt eine grosse Stichprobe dar und ist für Lohnanalysen wie die vorliegende die Datengrundlage der Wahl. Das Spektrum der erfassten Beschäftigten beschränkt sich in der LSE auf unselbständig Erwerbstätige, also Personen, die von einer Firma gegen Bezahlung angestellt sind. Nicht erfasst werden damit Selbständige, aber auch erwerbs- und arbeitslose Personen. Erwerbsunterbrüche, bspw. infolge Mutterschaft, können mit der LSE nicht abgebildet werden, da keine Informationen zur Berufserfahrung erhoben werden; es wird lediglich die Anzahl Dienstjahre im selben Unternehmen abgefragt. Weiter fehlen auch Angaben über Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungen, Sprachkenntnisse oder Kinder.¹⁴

¹⁴ In Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014 hat der Bundesrat das BFS beauftragt, die Aufnahme weiterer Merkmale aus bestehenden administrativen Registern zu prüfen.

A2 Regressionsergebnisse

Nach Geschlecht, 2014, Privatwirtschaft, Kanton Zürich

	Frauen	Männer
Qualifikationsmerkmale		
Ausbildungsniveau (Referenzkategorie Berufslehre)		
Universität, ETH	0.268 ***	0.289 ***
Fachhochschule, PH	0.187 ***	0.207 ***
Höhere Berufsausbildung	0.143 ***	0.132 ***
Lehrerpatent	0.125 ***	0.069 ***
Maturität	0.064 ***	0.070 ***
Betriebsintern	-0.095 ***	-0.104 ***
Obligatorische Schule	-0.096 ***	-0.105 ***
keine Angabe	0.027 ***	0.086 ***
Alter		
Alter-15	0.021 ***	0.024 ***
(Alter-15) ² /100	-0.027 ***	-0.029 ***
Dienstjahre	0.002 ***	0.002 ***
Persönliche Merkmale		
Aufenthaltsstatus (Ref. Schweizerin)		
Kurzaufenthalter/in	0.041	0.118 ***
Jahresaufenthalter/in	0.015 ***	0.021 ***
Niedergelassen	-0.008 **	-0.011 ***
Grenzgänger/in	-0.026 ***	-0.043 ***
Anderer	-0.013	-0.011
Zivilstand (Ref. Ledig)		
Verheiratet	-0.021 ***	0.039 ***
Anderer	-0.024 ***	0.019 ***
Arbeitsplatzbezogene Merkmale		
Berufliche Stellung (Ref. ohne Kaderfunktion)		
Oberes Kader	0.306 ***	0.444 ***
Mittleres Kader	0.348 ***	0.380 ***
Unteres Kader	0.164 ***	0.150 ***
Unterstes Kader	0.095 ***	0.083 ***
Kompetenzniveau (Ref. Praktische Tätigkeiten)		
Einfache Tätigkeiten	-0.082 ***	-0.061 ***
Komplexe praktische Tätigkeiten	0.087 ***	0.072 ***
Komplexe Tätigkeiten	0.124 ***	0.120 ***
Keine Angabe	0.100 ***	0.114 ***
Unternehmensspezifische Merkmale		
Unternehmensgrösse (Ref. 50-250)		
0-20	-0.076 ***	-0.130 ***
20-50	-0.031 ***	-0.058 ***
250-1000	-0.016 ***	-0.006 *
> 1000	-0.018 ***	-0.013 ***
Branche (Ref. Verarbeitendes Gewerbe, Industrie)		
Baugewerbe/Bau	0.101 ***	0.091 ***
Handel, Reparatur v. Fahrz.	-0.054 ***	-0.022 ***
Verkehr und Lagerei	-0.044 ***	-0.037 ***
Beherbergung, Gastronomie	-0.115 ***	-0.196 ***
Information und Kommunikation	0.133 ***	0.123 ***
Finanz- und Versicherungsd.	0.183 ***	0.184 ***
Grundstücks- und Wohnungswesen	0.026 *	0.016
Freiberufliche Dienstleistungen	0.113 ***	0.068 ***
Sonst. Wirtsch. DI.	-0.032 ***	-0.020 ***
Erziehung und Unterricht	0.046 ***	-0.098 ***
Gesundheits- und Sozialwesen	0.045 ***	-0.021 **
Kunst, Unterhaltung	-0.027 *	-0.053 ***
Sonst. Dienstleistungen	-0.038 ***	-0.093 ***

	Frauen	Männer
Arbeitspensum und Entlohnung		
Arbeitspensum (Ref. Vollzeit)		
Teilzeit I (50-89%)	-0.016 ***	-0.041 ***
Teilzeit II (< 50%)	0.009 *	-0.029 **
Anstellungsdauer (Ref. Unbefristet)		
Befristet	-0.064 ***	-0.021 *
Vertragsart (Ref. Monatslohn)		
Stundenlohn	0.000	0.005
Lohnvereinbarung (Ref. Keine)		
Kollektivvertrag	-0.026 ***	-0.002
keine	-0.019 **	-0.025 ***
Zusätzliche Lohnbestandteile (Ref. Keine)		
13. Monatslohn	0.048 ***	0.001
Zulagen (Nacht-/ Schicht-/ Sonntagsarbeit)	0.019 ***	0.012 ***
Sonderzahlungen (Boni, Provisionen)	0.091 ***	0.115 ***
Konstante	8.195 ***	8.243 ***
R-Quadrat	63.1%	71.2%
Anzahl Fälle	129'086	167'440
Gewichtet (personenbezogen)	318'800	424'922
Signifikanzniveau: *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001		

Quelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

A3: Lohnniveau nach Branche

Basis: Medianlohn nach Branche, Einteilung anhand der Quantile der Lohnverteilung, 2014, Kanton Zürich

Kategorie	Lohnspanne	Branche
Höchstlohn	> 9'850	Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen
Hochlohn	7'850-9'850	Freiberufliche Dienstleistungen Information und Kommunikation
Mittellohn	6'350-7'850	Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung v. Waren Baugewerbe/Bau Grundstücks- u. Wohnungswesen Erziehung u. Unterricht Gesundheits- u. Sozialwesen Kunst, Unterhalt. u. Erholung
Tieflohn	4'900-6'350	Handel/ Reparatur von Motorfahrzeugen Verkehr und Lagerei Sonstige Wirtschaftliche und Technische Dienstleistungen Sonstige Dienstleistungen
Tiefstlohn	< 4'900	Gastgewerbe/Beherbergung u. Gastronomie

Quelle: Statistisches Amt Kanton Zürich

Aktiv werden für einen fairen Lohn

Lohngespräch: vorbereiten – durchführen – nachbereiten

- Löhne in der Branche/Hierarchiestufe in Erfahrung bringen, durch Recherche im Internet, Gespräche mit (auch männlichen!) Kollegen und Kolleginnen, Feedback aus früheren Vorstellungsgesprächen
- klare Lohnvorstellungen haben
- Lohnverhandlungsgespräch üben, vor dem Spiegel oder mit Kollege/Kollegin
- selbstsicher und entspannt sein – auch das Gegenüber ist darauf angewiesen, eine gute Fachperson einstellen zu können
- eigene Stärken, Leistungen, Erfahrungen kennen und darlegen
- «Ball zurückspielen» und fragen, welcher Lohn für die Stelle vorgesehen ist
- nach der Verhandlung in E-Mail kurz das Besprochene festhalten
- Entscheid überschlafen und evtl. erst danach zusagen oder gegebenenfalls nochmals darauf zurückkommen

Rollenspiel Lohnverhandlung

Bewerber/in: gut qualifiziert, Lohnvorstellungen Fr. 80'000 (brutto, pro Jahr)

Personalchef/in: sehr interessiert an Kandidat/in, kann Fr. 75'000 bis 82'000 anbieten (brutto, pro Jahr)

Beobachter/in gibt Rückmeldungen: was fällt auf? welche Strategie funktioniert gut, welche weniger?

Beratungsstellen

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich:

www.gleichstellung.zh.ch/lohngleichheit | 043 259 25 72 | gleichstellung@ji.zh.ch

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich:

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung | 044 412 48 68 | gleichstellung@zuerich.ch

Fachstelle Chancengleichheit und Gleichstellung der Stadtverwaltung Winterthur (nur für städtische Angestellte):

www.personalamt.winterthur.ch/chancengleichheit | 052 267 53 58 | personalamt@win.ch

Lohnrechner Salarium

Der Lohnrechner Salarium des Bundesamtes für Statistik informiert darüber, wie viel Lohn erwartet werden kann, je nach Beruf, Funktion, Region, Wirtschaftszeit, Alter, Ausbildung etc.:

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

Selbsttest Lohngleichheit

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen, kostenlosen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen: www.logib.ch

Der Lohngleichheitsreport

Ein Schulungsinstrument für Arbeitgebende zur Förderung der Lohngleichheit: www.equality-lohn.ch

Zertifizierung

Verschiedene Stellen bieten Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann:

- Association of Compensation & Benefits Experts: www.acbe.ch
- Economic Dividends for Gender Equality: www.edge-cert.org
- equal salary: www.equalsalary.org
- Fair Compensation: www.sqs.ch
- Landolt & Mächler Consultants GmbH: www.salaervergleiche.ch

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz

Eine Datenbank mit Verfahrensfällen, die auf dem Bundesgesetz für die Gleichstellung von Frau und Mann und/oder auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit basieren:

www.gleichstellungsgesetz.ch



Kanton Zürich
Kommission für die Gleichstellung
von Frau und Mann



Kanton Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
von Frau und Mann