



*Dominic Bentz, Andrea Tschannen
Statistisches Amt des Kantons Zürich*

Frauenlöhne, Männerlöhne

Eine Bestandesaufnahme in der Zürcher Privatwirtschaft

Zusammenfassung

In der Zürcher Privatwirtschaft erhalten Frauen im Schnitt immer noch einen deutlich tieferen Lohn als Männer. Dies ist mehrheitlich darauf zurückzuführen, dass Männer im Schnitt besser ausgebildet sind, anforderungsreichere Stellen besetzen, mehr Leitungsfunktionen auf Kaderstufe ausüben und in den Hochlohnbranchen stärker vertreten sind als Frauen. Nicht der gesamte Lohnunterschied kann jedoch mit diesen und anderen Faktoren erklärt werden. Selbst wenn man berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich ihres Humankapitals und ihrer Anstellungen unterscheiden, bleibt ein Rest von 38 Prozent des Lohnunterschiedes, der mit den vorliegenden Informationen nicht erklärt werden kann. Zwischen den Branchen bestehen sowohl hinsichtlich des erklärbaren als auch hinsichtlich des nicht erklärbaren Teils des Lohnunterschiedes beträchtliche Differenzen. So sind beispielsweise die nicht erklärbaren Lohnunterschiede im Finanzwesen oder in der Informatik vergleichsweise gering, hingegen im Detailhandel und auf dem Bau relativ hoch.

[English abstract](#)

[Seite 27/28](#)



1. Einleitung

Kaum ein Tag vergeht, an dem Löhne in den Medien nicht präsent sind. Meist geht es dabei um Lohnunterschiede – sei es in GAV-Verhandlungen, in den Diskussionen um geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung oder Managergehälter. Lohnunterschiede sind auch hier das Thema. Elf Jahre nach dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern immer noch gross, selbst wenn man berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer bezüglich ihres Bildungshintergrundes, ihrer beruflichen Erfahrung und Verantwortung unterscheiden. Diese Lohnunterschiede aufzuzeigen ist Gegenstand dieser Publikation, die im Auftrag der Zürcher Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen entstanden ist.¹

Die Studie umfasst zwei Teile. In einem ersten Teil (Kapitel 1 bis 8) werden die Lohnunterschiede in der Zürcher Privatwirtschaft beschreibend dargestellt und wird danach gefragt, wie der Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Geschlechter aufgeteilt ist. Welches sind typische «Frauenberufe»? Wie werden diese entlohnt? Was ist der Bildungshintergrund von Frauen und Männern? Wie viel Lohn bringt eine bestimmte Ausbildung im Schnitt? Der zweite Teil (Kapitel 9) befasst sich mit der Frage, ob es in der Zürcher Privatwirtschaft Lohndiskriminierung gibt. Mit anderen Worten geht es um folgende Fragen: Welcher Teil des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern kann mit unterschiedlicher Ausstattung an Humankapital (z. B. Ausbildung, Berufserfahrung) und mit positionsbezogenen Merkmalen (z. B. Kaderposition, Stellenprofil) erklärt werden? Welcher Teil des Lohnunterschiedes kann mit den vorliegenden Informationen nicht erklärt werden? Gibt es diesbezüglich Unterschiede zwischen den Branchen?

Löhne hängen von vielen Faktoren ab. Das Alter und das Geschlecht spielen ebenso eine Rolle wie Humankapitalfaktoren (z. B. Ausbildung, Berufserfahrung), funktionsbezogene Einflüsse (z. B. das Anforderungsprofil der Stelle) sowie unternehmensbezogene Faktoren wie die Unternehmensgrösse und – nicht minder wichtig – die persönliche Arbeitsleistung. Im Rahmen dieser Untersuchung wird nur ein begrenzter Bereich dieses vielfältigen Spektrums betrachtet. Grundsätzlich untersuchen wir arbeitsmarktbezogene Lohnfaktoren wie die Zahl der Dienstjahre oder das Ausbildungsniveau. Faktoren, die bereits vor dem Arbeitsmarkteintritt zum Tragen kommen, können aufgrund der Datenlage nicht berücksichtigt werden. Dazu zählen beispielsweise das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten und die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf die Geschlechter. Die vorliegenden Daten, die der Lohnstrukturhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) entstammen, sind eine Momentaufnahme der Lohnsituation. Sie beschreiben den Status Quo in der Zürcher Privatwirtschaft

im Jahr 2004 und enthalten keinerlei Informationen über Lohnentwicklungen von Einzelpersonen. Damit sind Aussagen zur Lohnentwicklung im Lebenslauf im Prinzip von vornherein ausgeschlossen, eine Einschränkung, die beim Thema Lohn und Alter besonders bedeutsam ist. Die Lohnstrukturhebung hat indes den Vorteil einer sehr komfortablen Stichprobengrösse und gestattet deshalb einen vergleichsweise hohen Detaillierungsgrad in der Analyse. Mit den Daten kann ein beträchtlicher Teil der Lohnunterschiede in der Zürcher Privatwirtschaft erklärt werden. Dies zeigen die statistischen Modelle im Anhang der Untersuchung.

Die Lohnstrukturhebung (LSE)

Die Lohnstrukturhebung wird in der heutigen Form seit 1994 durchgeführt. Erhoben werden Daten über Niveau und Struktur der Angestelltenlöhne im 2. und 3. Sektor, wobei Kleinstunternehmen mit weniger als drei Angestellten nicht berücksichtigt werden. Das Erhebungsdesign basiert auf einer zweistufigen Zufallsstichprobe, wobei die erste – geschichtete – Stufe die Unternehmen beinhaltet. Die Schichtung erfolgt nach drei Kriterien: Unternehmensgrösse (Anzahl Beschäftigte), Branchenzugehörigkeit (nach NOGA-Abteilungen) und Regions- bzw. Kantonszugehörigkeit (7 Grossregionen und 6 Kantone). Bei der Unternehmensgrösse werden 3 Kategorien unterschieden: weniger als 20 Beschäftigte, 20–49 Beschäftigte sowie 50 Beschäftigte und mehr. Die Unternehmen werden demjenigen Kanton zugeordnet, in dem eine Mehrheit der Beschäftigten tätig ist. Die Schichtung basiert damit auf rund 1400 Zellen (Wirtschaftszweige x Grössenklassen x Regionen), aus denen – sofern auf dieser Detailstufe noch vorhanden – eine Zufallsstichprobe an Unternehmen gezogen wird. Basis der Ziehung ist das Betriebs- und Unternehmensregister BUR. Die zweite Stufe des Erhebungsdesigns umfasst die Lohnbezüger/innen in den Unternehmen. Welcher Anteil der Arbeitnehmenden eines Unternehmens in die Stichprobe aufgenommen wird, hängt von dessen Grösse ab. Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten liefern Lohndaten für alle Arbeitnehmenden, Unternehmen mit 20–49 Beschäftigten für jeden zweiten und Unternehmen mit 50 Beschäftigten und mehr Angaben für jeden dritten Arbeitnehmenden. Die LSE ist keine Panelbefragung – d.h. die Lohnentwicklung kann nicht personenspezifisch verfolgt werden, wodurch die Interpretation der Lohnentwicklungen erschwert wird. Für die Erhebung 2004 wurden schweizweit rund 42 500 Unternehmen mit über 1 Million Arbeitnehmenden befragt. Für den Kanton Zürich umfasst die Stichprobe 7 400 Unternehmen aus der Privatwirtschaft mit rund 300 000 Lohnangaben. Weitere Angaben zur Methodik der LSE und Ergebnisse für die ganze Schweiz finden sich in den Publikationen des Bundesamtes für Statistik (BFS 2006a, Graf 2006).

2. Überblick

Das Lohnniveau im Kanton Zürich liegt generell höher als im Rest der Schweiz (+ 11% oder + 600 Franken), was auf die starke Präsenz wissensintensiver Hochlohnbranchen zurückzuführen ist. Vor allem die gut entlohnten Zürcherinnen und Zürcher erhalten verglichen mit ihren Kolleginnen und Kollegen im Rest der Schweiz einen höheren Lohn. Bei den tiefen Löhnen verschwinden die Unterschiede hingegen weitgehend. Die 25 Prozent bestentlohnten Zürcherinnen erhalten im Schnitt 10 Prozent mehr Lohn als Frauen in den restlichen Landesteilen, die entsprechenden Männerlöhne liegen durchschnittlich sogar 22 Prozent höher. Grafik 1 zeigt die Löhne in den Schweizer Grossregionen. Bei den angegebenen Löhnen handelt es sich um Bruttolöhne. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmendenbeiträge an die Sozialversicherungen darin ebenso enthalten sind wie Prämien oder Entschädigungen für Schicht- und Sonntagsarbeit. Den angegebenen Werten liegen Umrechnungen der erhobenen Lohnangaben auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden zugrunde. Man spricht deshalb vom standardisierten Bruttomonatslohn.

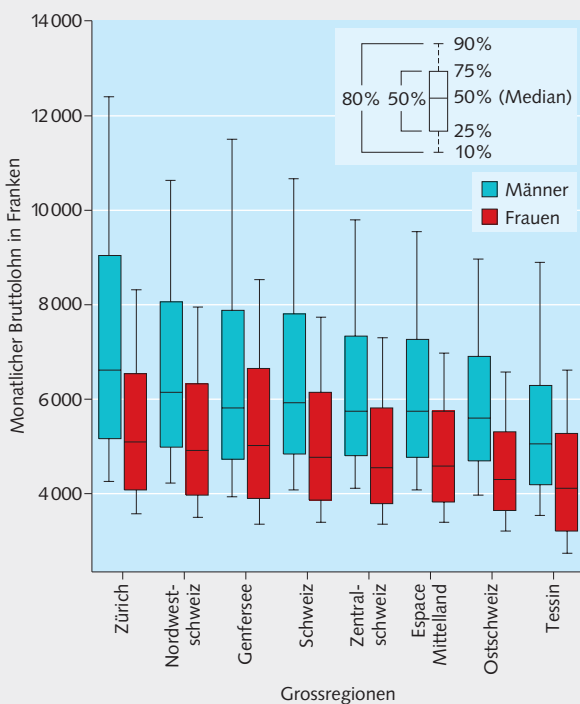
Grafik 1 zeigt als wichtigstes Lohnmass den Medianlohn. Der Median teilt eine gegebene Datenreihe in zwei Hälften, wobei jeweils 50 Prozent der Lohnangaben oberhalb und unterhalb dieses Wertes liegen. Er hat gegenüber dem Mittelwert den Vorteil, dass er von Extremwerten weniger stark beeinflusst wird und eignet sich daher besser zur Beschreibung schief verteilter Daten, die eine untere Grenze haben (Löhne liegen nicht unter 0 Franken), gegen oben im Prinzip aber offen sind. Im ersten Teil dieser Publikation wird stets der Median und nicht der Mittelwert verwendet.

44 Prozent der Lohnangaben in der Lohnstrukturhebung betreffen Frauen. Das entspricht ungefähr dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen, wie man ihn aus anderen Erhebungen kennt (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2004: 46%).² Verglichen mit diesem Anteil sind Frauen in den oberen Lohnklassen deutlich unter- und in den tiefen Klassen übervertreten. Im Schnitt liegt der Frauenlohn im Kanton Zürich bei 5 100 Franken, und damit 23 Prozent unter dem Medianlohn der Männer. 25 Prozent der erwerbstätigen Frauen erhalten einen Lohn von weniger als 4 000 Franken, 10 Prozent erhalten sogar weniger als 3 600 Franken (Grafik 2).

Grafik 1

Löhne in den Schweizer Grossregionen

2004, Privatwirtschaft



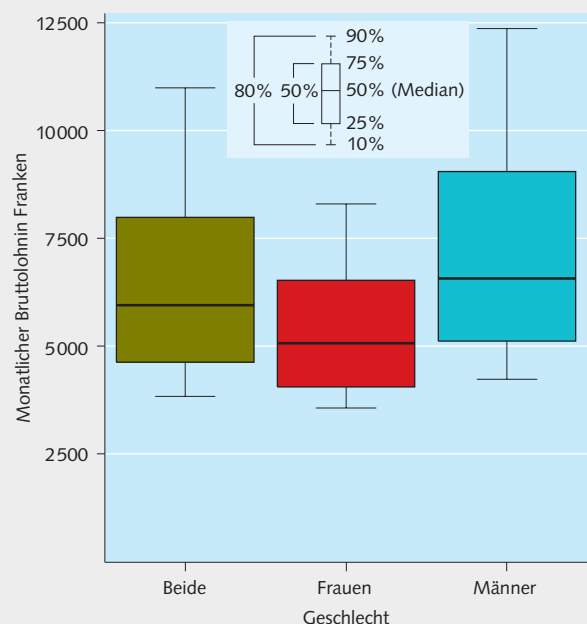
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 2

Löhne im Kanton Zürich nach Geschlecht

2004, Privatwirtschaft



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich



Während die zehn Prozent bestentlohnten Frauen 8300 Franken und mehr erzielen, liegt diese Schwelle bei den zehn Prozent bestentlohnten Männern bei 12400 Franken.

3. Lohn und Alter

Die Altersstrukturen der erwerbstätigen Frauen und Männer unterscheiden sich deutlich. Der Frauenanteil an den Altersklassen nimmt bis zu den etwa 40-jährigen Erwerbstätigen kontinuierlich ab und ist dort mit rund 40 Prozent am kleinsten (Grafik 3). Bei den älteren Jahrgängen steigt der Frauenanteil wieder etwas an. Diese bei mittleren Altersklassen besonders eingeschränkte Erwerbsbeteiligung von Frauen hängt auch mit Familiengründungen zusammen. Grafik 4 zeigt die Medianlöhne von Frauen und Männern nach Altersklassen sowie die Quartile. Die Quartile teilen die Löhne analog zum Median in Viertel. Die Altersklasse der 50–60-jährigen Männer erhält demnach mit durchschnittlich 7600 Franken den höchsten Lohn (Grafik 4). Er liegt 37 Prozent über dem entsprechenden Frauenlohn. Mit sinkenden Altersklassen nimmt die mittlere Lohndifferenz ab: In der Altersklasse der 40–50-Jährigen beträgt sie 35 Prozent, bei den 30–40-Jährigen 20 Prozent und bei den 20–30-Jährigen noch 10 Prozent. Interessant ist die Struktur der Frauenlöhne. Frauen im Alter zwischen 30 und 40 Jahren

haben nämlich mit 5700 Franken im Schnitt den höchsten Lohn. Die Altersklassen der 40–50-Jährigen und diejenige der 50–60-Jährigen (jeweils rund 5500 Franken) liegen etwas tiefer. Während bei den Männern also die höheren Altersklassen am besten entlohnt werden, sind es bei den Frauen die jüngeren. In dieser Verteilung äussern sich sowohl Generationen- als auch Altersunterschiede.

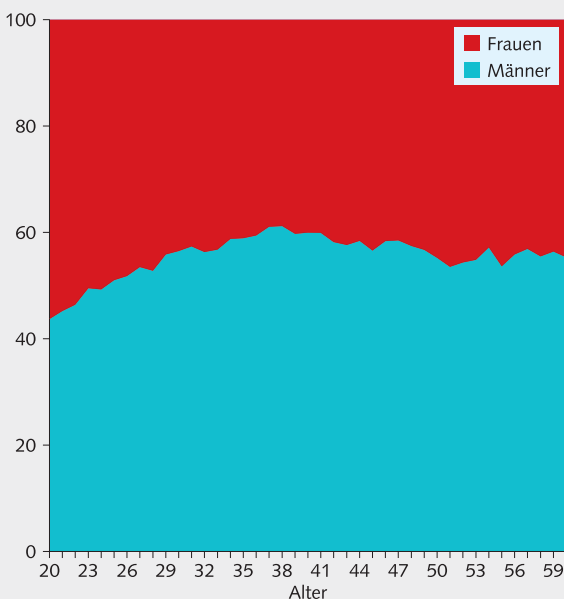
3.1 Generationenunterschiede

Unter Generationen- oder Kohorteneffekten versteht man «Prägungen einer etwa gleichaltrigen Gruppe durch bestimmte historische Ereignisse und daran anknüpfende gemeinsame Erfahrungen» (Streeck 2007: 56). So liegt ein wichtiger Grund für die höheren Löhne junger Frauen in ihrem durchschnittlich besseren Ausbildungsniveau. Mit 16 Prozent Hochqualifizierten weist die Altersklasse der 30–40-jährigen Frauen von allen Altersklassen deutlich am meisten gut ausgebildete Frauen auf (Grafik 5). Vor 30 Jahren war der Entscheid für eine höhere Ausbildung oder Weiterqualifikation und allenfalls für eine berufliche Karriere für Frauen schwieriger als heute. Dies hat zur Folge, dass ältere Frauen insgesamt weniger gut ausgebildet sind als jüngere und im Schnitt einen tieferen Lohn erhalten. Dass die junge Generation besser ausgebildet ist als die ältere könnte bedeuten, dass sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Zukunft verkleinern.

Grafik 3

Geschlechtsstruktur nach Alter

2004, Zürcher Privatwirtschaft; Erwerbstätige nach Alter in %



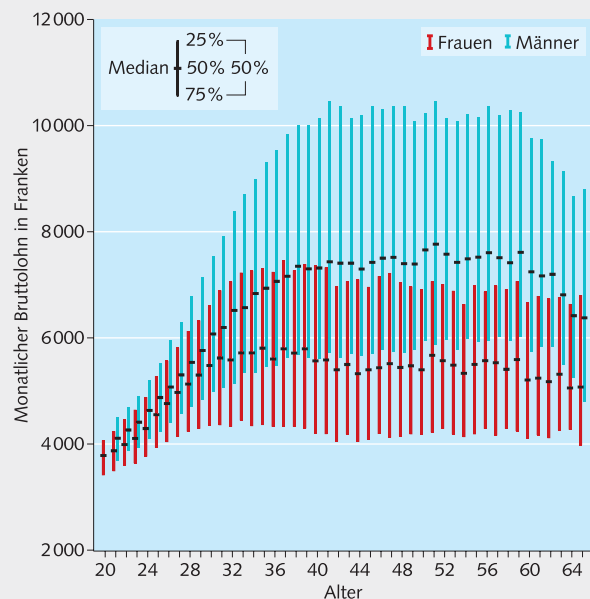
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 4

Frauen- und Männerlöhne nach Alter

2004, Zürcher Privatwirtschaft



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Der höhere Bildungsstand junger Frauen äussert sich auch in den beruflichen Anforderungen, die bei den 30–40-jährigen Frauen im Schnitt höher sind als bei den älteren Frauen. Die Grafiken 5 und 6 zeigen diese Zusammenhänge anhand der Bildungsstufen und der Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze.³

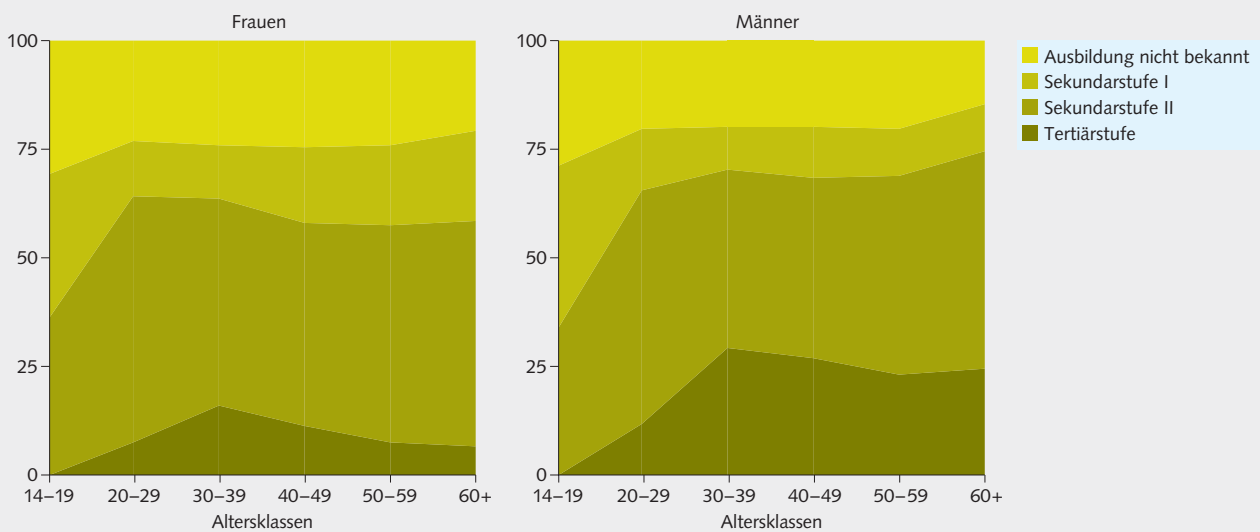
3.2 Altersunterschiede

Im Gegensatz zu Generationeneffekten bezeichnen Alterseffekte die Folgen des Älterwerdens (Streeck 2007: 56). Hier stellt sich vor allem die Frage, ob die tieferen Löhne von Frauen über 40 unter Umständen auch damit zusammenhängen, dass Frauen im Schnitt mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit aufwenden. Mit anderen Worten: Sind die

Grafik 5

Bildungsstruktur nach Alter

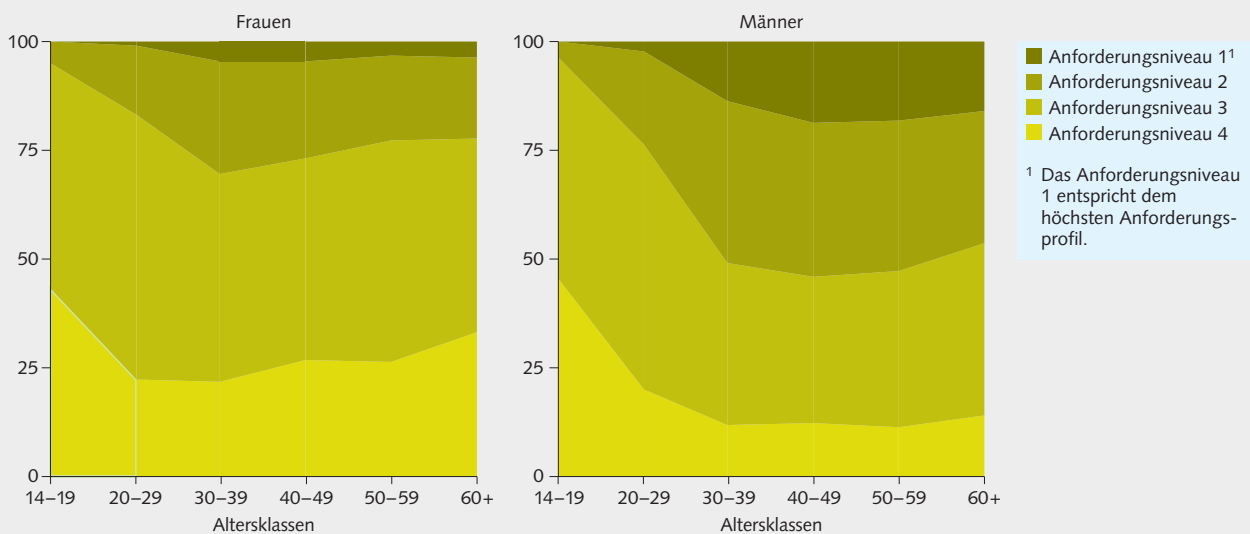
2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht in %



Grafik 6

Anforderungsstruktur nach Alter

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht in %



¹ Das Anforderungsniveau 1 entspricht dem höchsten Anforderungsprofil.

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

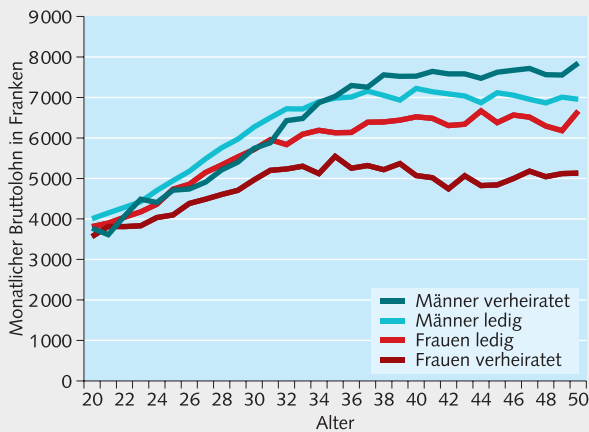
Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich



Grafik 7

Löhne nach Alter und Zivilstand

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht



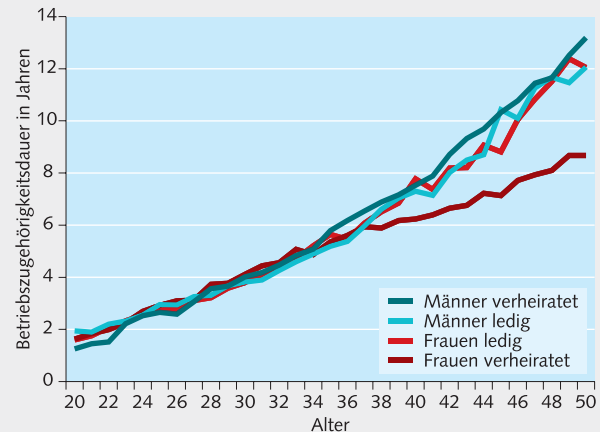
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 8

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer nach Alter und Zivilstand

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

tiefere Löhne älterer Frauen auch eine «Langzeitfolge» des Kinderkriegens? Diese Frage lässt sich anhand der Lohnstrukturhebung nicht direkt beantworten, da es sich um eine Querschnittaufnahme handelt und Lohnverläufe deshalb nicht personenspezifisch über mehrere Jahre verfolgt werden können. Erschwerend kommt hinzu, dass die Lohnstrukturdaten ausser dem Indikator Zivilstand keine Informationen zur familiären Situation enthalten. Dieser Indikator bildet die Familiensituation indes nur begrenzt nach. Er trägt der Tatsache keine Rechnung, dass es ledige Frauen mit Kindern und verheiratete kinderlose Frauen gibt. Dennoch ergeben sich interessante Beobachtungen.

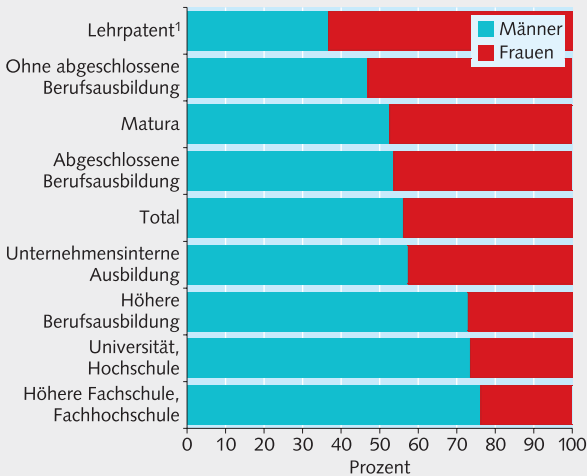
Zum einen unterscheiden sich die Löhne von ledigen und verheirateten Frauen deutlich (Grafik 7). Ledige Frauen erhalten – wie immer auf Vollzeit umgerechnet – im Schnitt durchwegs höhere Löhne als verheiratete Frauen. Bei den Altersklassen ab Mitte 30 wird dieser Lohnunterschied zusehends grösser. Eine mögliche Erklärung hierfür liefert Grafik 8. Sie zeigt die Betriebszugehörigkeitsdauer, d. h. die Zahl der Jahre, die beim aktuellen Arbeitgeber zugebracht wurden. Ledige Frauen sind demnach durchschnittlich länger im aktuellen Betrieb angestellt als verheiratete Frauen. Dies trifft indes erst auf Frauen ab Mitte Dreissig zu. Es ist davon auszugehen, dass viele ledige Frauen keine Kinder haben und sich voll auf die berufliche Tätigkeit konzentrieren und entsprechend – dank mehr Berufserfahrung und realisierten Weiterbildungen – im Vergleich zu Müttern im Schnitt besser entlohnt werden. Verheiratete Frauen mit Kindern steigen zudem eher wegen Betreuungspflichten zeitweise ganz aus dem Berufsleben aus als ledige Frauen und Männer. Berufliche Wiedereinsteigerinnen weisen deshalb ebenfalls eine durchschnittlich geringere Betriebszugehörigkeitsdauer auf.



Grafik 9

Höchste abgeschlossene Ausbildung

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht in %



¹ Das Lehrpatent wird in der LSE separat gemäss der «alten» Bildungslandschaft ohne Fachhochschulen ausgewiesen.

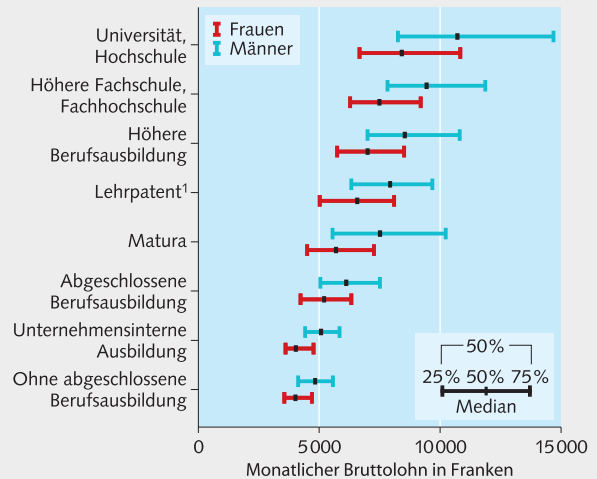
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 10

Lohnunterschiede nach Ausbildungsniveau

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht



¹ Das Lehrpatent wird in der LSE separat gemäss der «alten» Bildungslandschaft ohne Fachhochschulen ausgewiesen.

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

4. Lohn, Ausbildung und Stellenprofil

4.1 Lohn und Ausbildung

Die Bildungs- und Berufsmöglichkeiten haben sich durch den Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und die sich erhöhenden Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Frauen haben beim durchschnittlichen Bildungsniveau deutlich aufgeholt, wodurch sich die geschlechtsspezifischen Bildungsunterschiede reduziert haben (Bühler und Heye 2005). Heute beginnen praktisch gleich viele Frauen wie Männer eine nachobligatorische Ausbildung und schliessen diese auch ab (BFS 2007). An der Universität Zürich liegt der Anteil der Frauen an den Studierenden gegenwärtig bei 55 Prozent. Allerdings gibt es, wie die Studierendenstatistik der Universität Zürich für das Wintersemester 2006/07 zeigt, nach wie vor grosse Unterschiede bei der Fächerwahl: Tief ist der Frauenanteil unter den Studierenden insbesondere in der Informatik (14%), der Physik (18%) sowie in den Wirtschaftswissenschaften (31%).⁴ Frauen wählen dagegen bevorzugt Studienrichtungen an der philosophischen Fakultät (63%). Diese unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Studienrichtungen wird auch als horizontale Segregation bezeichnet (Charles 2005).

Grafik 9 zeigt die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Bildungsniveaus im Jahr 2004. Demnach stammen nur gerade ein Viertel der Lohnangaben von Hochschul- und Universitätsabsolvierenden von Frauen. Ähnlich tiefe Anteile haben Frauen bei den Erwerbstätigen mit Abschlüssen einer Fachhochschule oder bei denen mit einer anderen höheren Berufsausbildung. Frauen sind unter den bestausgebildeten Arbeitskräften immer noch deutlich untervertreten. In der Überzahl sind sie dagegen einerseits unter den Lehrkräften und andererseits unter Erwerbstätigen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

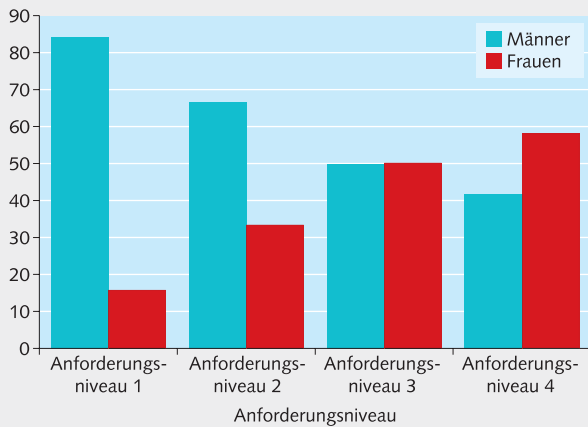
Männer erhalten auf allen Ausbildungsstufen im Schnitt einen deutlich höheren Lohn als Frauen (Grafik 10). Am grössten (in Prozenten gesprochen) sind die Unterschiede bei Erwerbstätigen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Matura haben; hier liegt der Frauenlohn bei 76 Prozent des Männerlohns. Am kleinsten ist der Unterschied bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (85%). In absoluten Zahlen ausgedrückt sind die Lohnunterschiede bei Personen mit einem Hochschulabschluss am grössten (2300 Franken).



Grafik 11

Frauen- und Männeranteil nach Anforderungsniveau

2004, Zürcher Privatwirtschaft, in %



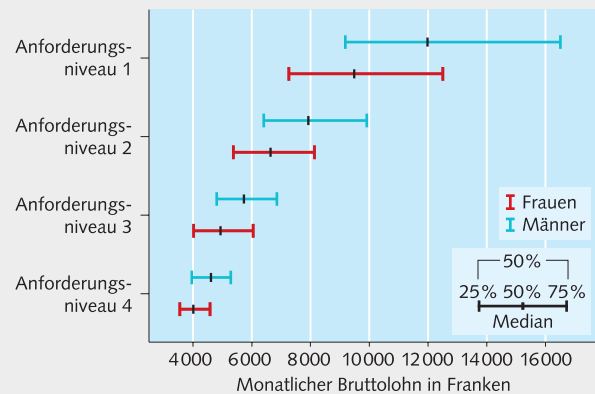
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 12

Löhne nach Anforderungsniveau

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht, Bruttomonatslohn in Franken



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

4.2 Lohn und Stellenprofil

Einer der wichtigsten Lohnfaktoren ist das Stellenprofil, mit anderen Worten das Anforderungsniveau, das ein Arbeitsplatz an die Erwerbstätigen stellt. In der Regel gehen höhere Anforderungen auch mit einem höheren Lohn einher. In der Lohnstrukturerhebung werden vier Anforderungsniveaus unterschieden. Das erste Niveau umfasst höchst anspruchsvolle Tätigkeiten, das zweite selbstständige und qualifizierte Arbeiten, das dritte setzt Berufs- und Fachkenntnisse voraus und das vierte schliesslich beinhaltet einfache und repetitive Tätigkeiten. Grundsätzlich beschreibt das in der Lohnstrukturerhebung erhobene Anforderungsniveau die vom Unternehmen gesetzten Anforderungen – mit anderen Worten gibt es ein ungefähres Bild des Stellenbeschriebes wieder und nicht das «persönliche Anforderungspotenzial» der Mitarbeitenden. Auf dem obersten Anforderungsniveau stellen Männer 84 Prozent und Frauen entsprechend 16 Prozent. Mit sinkendem Anforderungsniveau nimmt der Frauenanteil kontinuierlich zu (Grafik 11). Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind vor allem bei anspruchsvollen Stellen gross, am kleinsten sind sie bei einfachen und repetitiven Tätigkeiten (Grafik 12).

5. Lohnunterschiede auf den Kaderstufen**5.1 Frauen in Kaderpositionen**

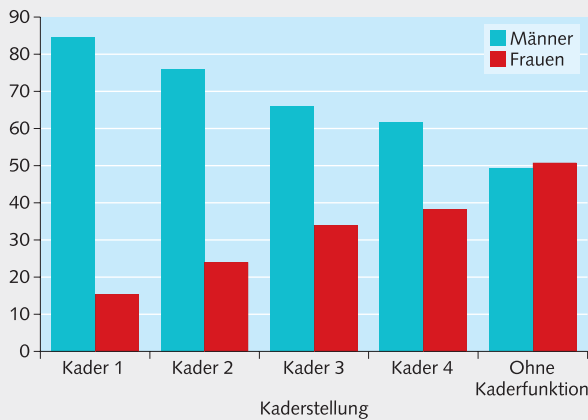
In der Lohnstrukturerhebung werden vier Kaderstufen unterschieden. Die höchste Stufe umfasst Kader, die leitend oder mitwirkend in der obersten Geschäftsführung tätig sind. Die zweite Stufe beinhaltet mittlere Kader in Bereichsleitungen und hohen Stabsfunktionen. Die dritte Stufe umfasst untere Kader, die mit der ausführungorientierten Leitung eines Teilbereichs oder mit qualifizierten Stabsfunktionen betraut sind. Die vierte und unterste Kaderstufe umfasst die Überwachung von Arbeiten gemäss genauer Anleitung und schliesslich werden Angestellte ohne Kaderfunktion, die Mehrheit der Erwerbstätigen, in einer fünften Kategorie zusammengefasst. Kaderpositionen sind nach wie vor eine Männerdomäne. Auf der obersten Stufe stellen Frauen 15 Prozent der Kader, Männer entsprechend 85 Prozent. Je tiefer die Kaderstufe, desto grösser der Frauenanteil (Grafik 13). Bei den Arbeitskräften ohne Kaderposition schliesslich sind Frauen und Männer etwa gleich stark vertreten. Anders ausgedrückt: Während 20 Prozent der Männer dem mittleren oder höheren Kader angehören, beträgt dieser Anteil bei den Frauen gemäss der Lohnstrukturerhebung 7 Prozent (Grafik 14). Vier von fünf Frauen (80%) besetzen eine Stelle ohne Kaderposition, bei den Männern sind es 61 Prozent.

Für die Untervertretung von Frauen in Kaderpositionen gibt es verschiedene Erklärungen. Eine betrifft das durchschnittlich niedrigere Ausbildungsniveau älterer Frauen (vgl. Kap. 4). Zudem sind es überwiegend Frauen, die nach der Gründung einer Familie ihre berufliche Präsenz zeitweise

Grafik 13

Frauen- und Männeranteil nach Kaderstellung

2004, Zürcher Privatwirtschaft, in %

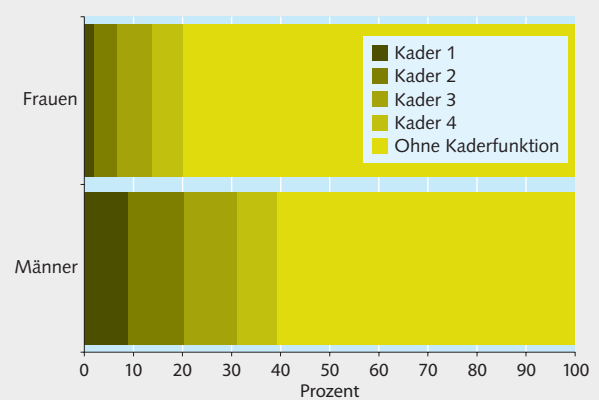


Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004
Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 14

Kader nach Geschlecht

2004, Zürcher Privatwirtschaft, Anteil in %



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004
Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

reduzieren oder unterbrechen (Baumgartner 2003). In der Folge werden Frauen von einem Aufstieg in eine Führungsposition auch darum eher ausgeschlossen, weil sie durch ihre im Durchschnitt diskontinuierlicheren Erwerbsverläufe Alterslimiten überschreiten und wegen ihrer (Haupt-)Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung der geforderten hohen Bereitschaft zur Leistung von Überstunden und Mobilität (z. B. ausgedehnte Geschäftsreisen) weniger gerecht werden können (Bühler 2001).

In der Literatur werden auch Hindernisse in den Unternehmen, also auf Seite der Arbeitgebenden diskutiert. Wenn auf Seite der Unternehmen Unsicherheiten darüber bestehen, wie lange Frauen im Betrieb verbleiben, äussert sich dies unter Umständen in einer weniger starken Förderung durch Vorgesetzte, einer Benachteiligung bei der Weiterbildung sowie in – im Vergleich zu Männern – limitierten Karriereangeboten (Bürgisser 2003). Die Arbeitgebenden leiten dieser These zufolge aus einer Informationsunsicherheit potenzielle Erwerbsunterbrüche ab, auch wenn dies im Einzelfall eine falsche Prognose ergibt. Das komplementäre Phänomen zu dadurch bedingten Verzögerungen am Start der Karriereleiter (sog. «klebrige Böden») von Frauen beschreibt, unter Zuhilfenahme eines weiteren Bildes, die These der «gläsernen Decke». Dieser Ausdruck beschreibt den Umstand, dass viele hochqualifizierte Frauen beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen auf der Ebene des mittleren Kadern «hängen bleiben». Eine wichtige Rolle bei der Existenz «gläserner Decken» spielen Aspekte der Unternehmenskultur wie z. B. eine stärkere Förderung männlicher Mitarbeiter durch männliche Vorgesetzte, den weitgehenden Ausschluss von

Frauen aus wichtigen beruflichen Netzwerken, Mängel bei der Potenzialeinschätzung sowie der Leistungsbeurteilung von Frauen (Strub et al. 2005b). Zusammenfassend werden für die Untervertretung von Frauen in Kaderpositionen in der Literatur verschiedenste Erklärungsfaktoren genannt, welche von der mangelnden Motivation und Qualifikation der Frauen bis hin zu diskriminierenden Rollenvorstellungen sowie hinderlichen Strukturen in Gesellschaft und Unternehmen reichen (Bürgisser 2003).

5.2 Provisionslöhne und Sonderzahlungen

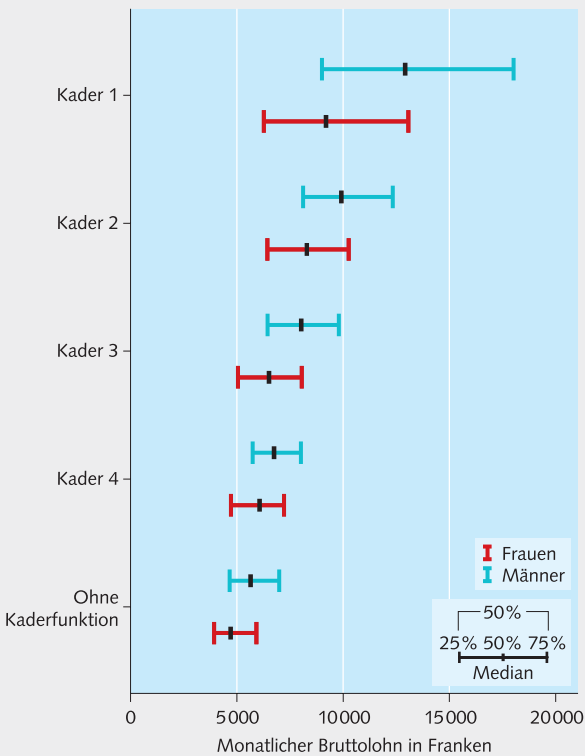
Männer erhalten auf allen Kaderstufen im Schnitt höhere Löhne als Frauen. Auf der obersten Stufe beträgt der Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen im Schnitt 29 Prozent, bei den untersten Kadern 10 Prozent (Grafik 15). Eine Erklärung für die gerade auf den oberen Kaderstufen besonders grossen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede liegt darin, dass auf den höheren Hierarchiestufen öfter sogenannte Provisionslöhne bezahlt werden (Strub 2006). Dabei handelt es sich um Löhne, die zusätzlich zur Arbeitszeitvergütung einen variablen Teil enthalten. Die Höhe dieses variablen Teils wird durch Umsatz oder ähnliche Kriterien bestimmt. So beziehen auf der höchsten Kaderstufe 11 Prozent der Männer einen Lohn mit Provisionsanteil aber nur 7 Prozent der Frauen, wobei Provisionslöhne bei den Männern 4 Prozent über dem normalen Zeitlohn liegen, bei den Frauen hingegen lediglich 1 Prozent, also praktisch gleich hoch sind. Männer erhalten anteilmässig mehr und im Schnitt höhere Provisionslöhne als Frauen, was zu den grossen Lohnunterschieden auf den oberen Kaderstufen massgeblich beiträgt.



Grafik 15

Löhne nach Kaderstellung

2004, Zürcher Privatwirtschaft, nach Geschlecht



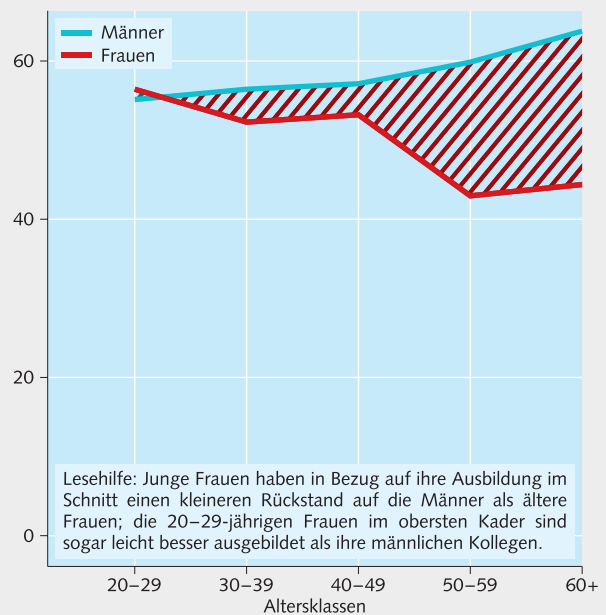
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 16

Ausbildungsdifferenz zwischen Frauen und Männern im Kader

2004, Zürcher Privatwirtschaft, Anteil Hochqualifizierte auf höchster Kaderstufe in %, Differenz zwischen Frauen und Männern eingefärbt



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Eine Rolle spielen auch Sonderzahlungen, d. h. nicht regelmässig geleistete Zahlungen wie Weihnachtsgratifikationen, Boni und weitere unregelmässig ausbezahlte Prämien aller Art. Sonderzahlungen sind, im Gegensatz zu den Provisionen, nicht in den Bruttomonatslöhnen enthalten. Im Schnitt erhielten 2004 rund 27 Prozent aller Männer und rund ein Fünftel aller Frauen in der Zürcher Privatwirtschaft solche Zuschüsse. Personen mit Kaderfunktionen erhielten im Schnitt öfter Sonderzahlungen als Angestellte ohne Führungsaufgaben. Ähnlich wie bei den Provisionslöhnen sind auch bei den Sonderzahlungen im obersten Kader die Unterschiede zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt: Der Median der Boni der Männer lag auf der höchsten Hierarchiestufe bei 47 000 Franken und damit deutlich höher als derjenige der höchsten Kaderfrauen (26 000 Franken). Insgesamt schneiden Frauen damit im Schnitt sowohl bei den Zeitlöhnen als auch bei den Provisionslöhnen und den Sonderzahlungen schlechter ab als Männer.

5.3 Ausbildungsrückstand: Kaderfrauen holen auf

Ein weiterer Grund für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern an der Spitze der Unternehmen, d. h. im obersten Kader, sind geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede. Hier hat sich jedoch einiges bewegt. Vor allem junge weibliche Kaderfrauen sind heute im Schnitt fast gleich gut oder sogar besser ausgebildet als gleichaltrige männliche Kader. Unter den 20–29-jährigen Kaderfrauen der höchsten Stufe besitzen 56 Prozent eine tertiäre Ausbildung. Mit steigender Altersklasse nimmt der «Bildungsrückstand» der weiblichen Kader aber zu (Grafik 16) – bei den 50–59-jährigen liegt der Anteil der Kaderfrauen mit einem tertiären Abschluss noch bei 43 Prozent. Hierin äussert sich wiederum der Generationenunterschied: Für heute 50 bis 60-jährige Frauen war es in den 1960er und 1970er Jahren noch weniger selbstverständlich, eine Hochschulausbildung und eventuell eine berufliche Karriere ins Auge zu fassen. Dass die Bildungsunterschiede bei den jungen Kadern praktisch verschwunden sind, bedeutet auch, dass es bei den Kaderlöhnen ebenfalls zu einer Annäherung zwischen Frauen und Männern kommen dürfte.



6. Beschäftigungsgrad

Gemäss den Daten der Lohnstrukturerhebung arbeiten 30 Prozent der Zürcher Angestellten auf Teilzeitbasis – bei den Frauen liegt der Anteil bei 52 und bei den Männern bei 12 Prozent (Grafik 17). Diese Resultate bewegen sich im Rahmen, wie man ihn aus anderen Erhebungen kennt. So betrug der Teilzeitanteil gemäss den Zürcher Daten der Arbeitskräfteerhebung 2004 in der Privatwirtschaft für die Frauen 59 Prozent und für die Männer 13 Prozent. Die Zahlen der Arbeitskräfteerhebung sind höher, weil hier auch atypische Arbeitsformen (z. B. selbständige Arbeit von zu Hause aus) erfasst werden. Eine Betrachtung des Beschäftigungsgrades nach Altersgruppen zeigt, dass Teilzeitarbeit bei den Männern vorwiegend eine Brückenfunktion zwischen Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit hat, d. h. in erster Linie am Anfang oder Ende der beruflichen Laufbahn vorkommt. Bei den Frauen kommt Teilzeitarbeit dagegen ab dem mittleren Lebensalter viel häufiger vor. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass Frauen mehr als Männer neben der Erwerbsarbeit auch Familienarbeit leisten.

Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahrzehnten stets an Bedeutung gewonnen; sie ist Ausdruck einer tiefgreifenden Veränderung sowohl des Arbeitsmarktes als auch der Gesellschaft als Ganzes. Frauen, gerade auch Mütter, partizipieren heute stärker am Erwerbsleben als vor 30 Jahren. Die traditionelle

Rollenteilung, in der der Mann für das Einkommen und die Frau für den Haushalt und die Kinderbetreuung zuständig ist, hat als Familienmodell an Bedeutung eingebüsst. Der Beitrag der (zumeist Teilzeit arbeitenden) Mütter zum Beschäftigungswachstum im Kanton Zürich war gemäss Auswertungen der Arbeitskräfteerhebung denn auch beträchtlich: 1991 handelte es sich bei 20 Prozent der weiblichen Arbeitskräfte um Mütter mit Kindern im Alter von weniger als 15 Jahren, 2005 waren es bereits 27 Prozent. Absolut gesehen ist ihre Zahl um rund 50 Prozent oder 29000 Personen gestiegen.

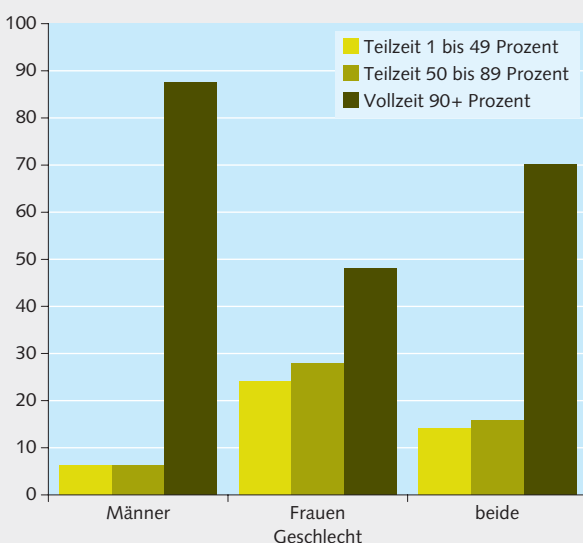
Für die Lohnhöhe spielt die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung eine wichtige Rolle. In Grafik 18 sind die Löhne der Teilzeitangestellten auf Vollzeitlöhne umgerechnet. Anders ausgedrückt: Die Teilzeitangestellten erhalten faktisch natürlich im Schnitt weniger Lohn als den dargestellten fiktiven 100%-Verdienst. Im Schnitt und auf Vollzeit umgerechnet, erhalten Angestellte mit einem Beschäftigungsvolumen bis 50% 27 Prozent weniger Lohn als Vollzeitangestellte. Bei einem Pensum von 50 bis 89 Prozent beträgt der Unterschied beim Medianlohn noch 13 Prozent. Die Unterschiede sind bei den Männern grösser als bei den Frauen.

Für den im Schnitt tieferen Lohn von Teilzeitangestellten gegenüber Vollzeitbeschäftigten gibt es verschiedene Er-

Grafik 17

Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht

2004, Zürcher Privatwirtschaft, in %



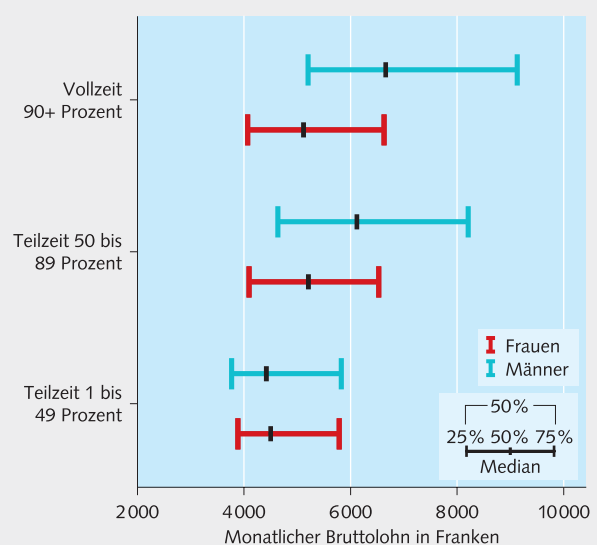
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

Grafik 18

Löhne nach Arbeitspensum und Geschlecht

2004, Zürcher Privatwirtschaft



Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

klärungsansätze (Hirsch 2004). Zum einen spielen fixe Arbeitgeberkosten eine Rolle (Kosten für Rekrutierung, Infrastruktur, die Ausbildung oder die Verwaltung). Zum anderen werden aber auch Angestelltenpräferenzen angeführt (der Wunsch/Druck nach Teilzeitarbeit ist so gross, dass ein kleinerer Lohn unter Umständen bewusst in Kauf genommen wird, z. B. bei Studierenden, Müttern, älteren Arbeitnehmenden). Des Weiteren geniesst Teilzeitarbeit in vielen Unternehmenskulturen kein hohes Ansehen und gilt als unvereinbar mit Führungsaufgaben (Bühler 2001).

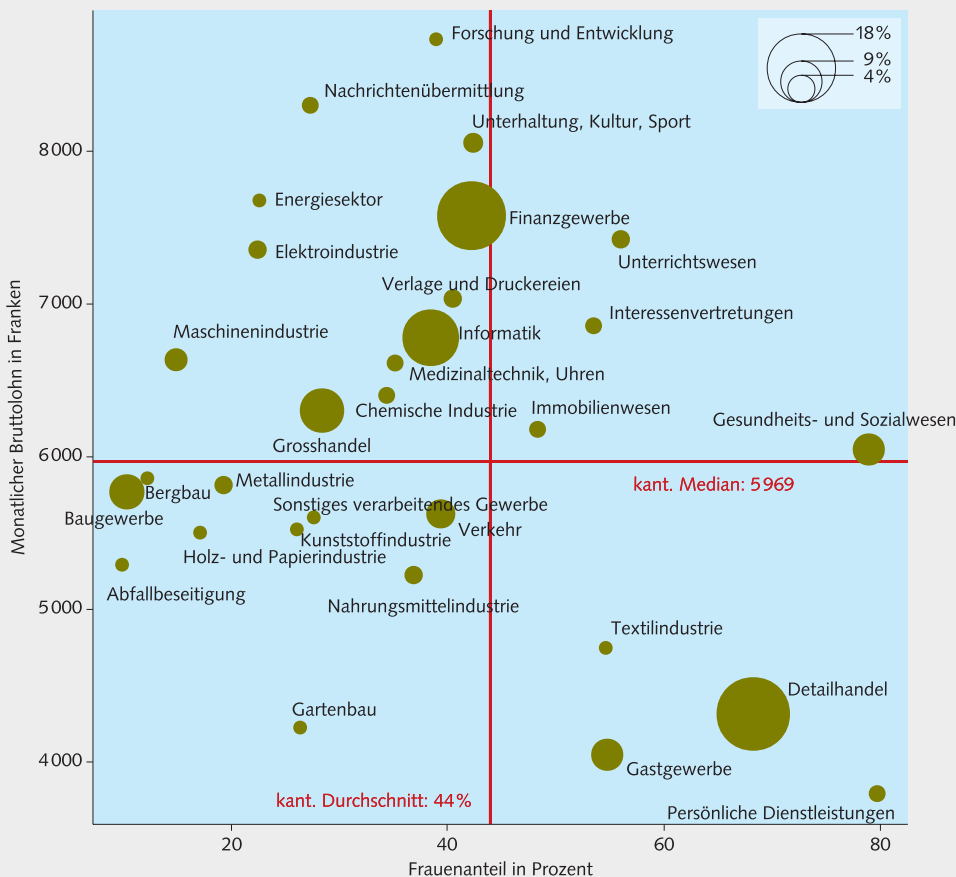
In einigen Branchen ist es aber genau umgekehrt. So erhalten etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den persönlichen Dienstleistungen und im Detailhandel Teilzeit arbei-

tende Frauen im Schnitt mindestens gleichviel oder sogar mehr Lohn als ihre Vollzeit angestellten Kolleginnen. Die drei genannten Branchen haben die höchsten Frauenanteile und überdurchschnittliche Teilzeitquoten; sie verfügen – auch weil in der Regel keine persönlichen Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden bestehen und dadurch gewisse Arbeitgeber-Fixkosten wegfallen – über eine teilzeitfreundliche Struktur. Andere Studien heben hervor, dass teilzeitlich beschäftigte Personen bei Bedarf leichter Überstunden leisten können als Vollzeit-Angestellte. Dies ermöglichte arbeitgebenden Produktivitätsgewinne z. B. durch eine bessere Auslastung der Geräteinfrastruktur sowie durch Arbeit am Abend oder Wochenende (BFS 2006b).

Grafik 19

Löhne und Frauenanteil nach Branchen

2004, Zürcher Privatwirtschaft. Die Grösse der Punkte ist proportional zur Branchenstärke



Lesebeispiel:

Der Detailhandel beschäftigt mit einem Frauenanteil von 68 Prozent überdurchschnittlich viele Frauen. Gleichzeitig liegen die Löhne mit 4300 CHF deutlich unter dem kantonalen Median von rund 6000 CHF. Die Grösse des Punktes zeigt zudem die relative Branchenstärke des Detailhandels, gemessen an der Zahl der Beschäftigten.

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich



7. Branchenlöhne

Frauen sind im Gesundheits- und Sozialwesen (79%) sowie bei den persönlichen Dienstleistungen (80%) besonders stark vertreten. Ebenfalls überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten im Detailhandel, im Unterrichtswesen, in der Textilindustrie und im Gastgewerbe. Besonders wenig Frauen sind dagegen in traditionell männerdominierten Bereichen wie auf dem Bau angestellt. In den genannten Branchen mit starker Frauenpräsenz ist auch Teilzeitarbeit besonders verbreitet – alle haben überdurchschnittliche Anteile an Teilzeitbeschäftigten. Die Branche spielt als Lohnfaktor eine wichtige Rolle.

Gemäss den Daten der Lohnstrukturerhebung liegt der Bruttomonatslohn in der Branche für persönliche Dienstleistungen (z. B. Coiffeursalons) und für Tätigkeiten im Gastgewerbe zwischen 3 800 und 4 000 Franken. Im Finanzsektor beträgt er rund 7 600 Franken, worin sich auch eine hohe Wertschöpfung in einem innovativen und wissensintensiven Umfeld äussert. Grafik 19 zeigt, dass Frauen, verglichen mit ihrem gesamten Anteil an den Erwerbstätigen von 44 Prozent, in den Hochlohnbranchen unter- und in den Tieflohnbranchen übervertreten sind. So liegt der Frauenanteil in den Branchen mit den höchsten Medianlöhnen unter dem Durchschnitt (Ausnahme: Unterrichtswesen) und in den Branchen mit den tiefsten Medianlöhnen über dem Mittelwert (Ausnahme: Gartenbau). Kaderfrauen sind in allen Branchen in der Minderheit; mit einer Ausnahme: Im Gesundheits- und Sozialwesen stellen sie, fasst man die beiden obersten Kaderstufen zusammen, mit rund 59 Prozent gegenüber den Männern die Mehrheit. Aber auch hier trifft zu, was in sämtlichen anderen Branchen der Fall ist. Kaderfrauen sind, verglichen mit dem gesamten Frauenanteil in den Branchen, unterdurchschnittlich stark vertreten. Mit anderen Worten stellen höhere Kaderfrauen im Gesundheits- und Sozialwesen zwar eine Mehrheit, verglichen mit dem gesamten Frauenanteil in dieser Branche von 79 Prozent sind sie jedoch unterrepräsentiert.

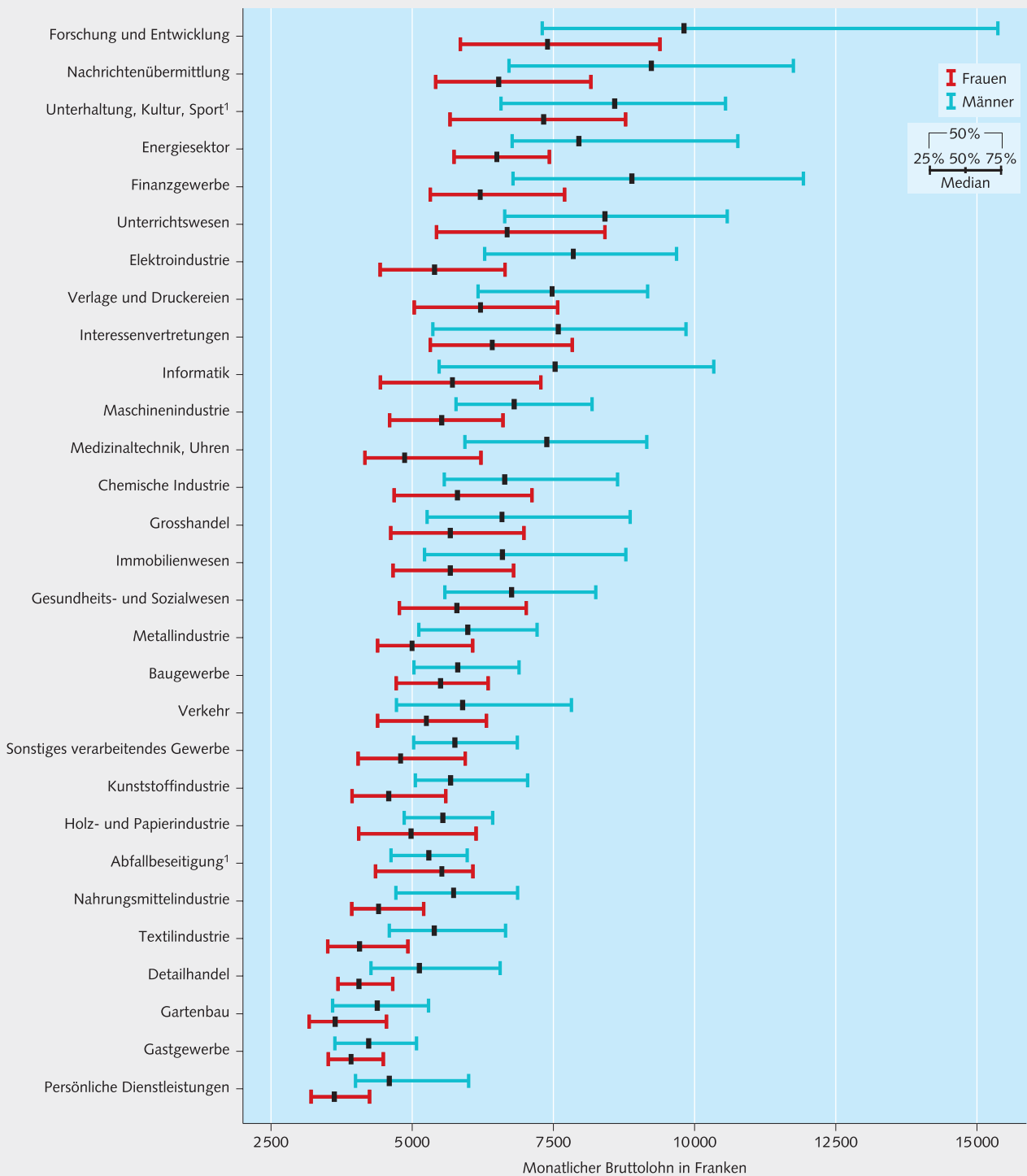
Grafik 20 zeigt die Branchenlöhne in der Übersicht. Am grössten sind die Lohnunterschiede in der Medizinaltechnik (34%) und in der Elektroindustrie (31%). Am kleinsten sind sie im Gastgewerbe (7%) und auf dem Bau (5%). Das Gastgewerbe ist relativ offen für Arbeitnehmende ohne spezifische Qualifikationen und zieht entsprechend viele Quereinsteiger/innen aber auch ausländische Arbeitskräfte an. Dank den oftmals geringen Einstiegshürden ist es auch für Personen attraktiv, die noch nicht fest oder auf Teilzeitbasis in den Erwerbsprozess integriert sind, z. B. für Studierende. Entsprechend ist im Gastgewerbe die Personalfuktuation ausserordentlich gross. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen viel kürzer als in den meisten anderen Branchen. Diese hohe Durchlässigkeit trägt dazu bei, dass üblicherweise lohnentscheidende Faktoren wie Betriebszugehörigkeitsdauer und Berufserfahrung weniger zum Tragen kommen und die Differenzen zwischen Frauen- und Männerlöhnen verhältnismässig klein sind.



Grafik 20

Löhne nach Branchen und Geschlecht

2004, Zürcher Privatwirtschaft



¹ Die Medianlöhne von Frauen und Männern unterscheiden sich in den beiden Branchen «Unterhaltung, Kultur, Sport» und «Abfallbeseitigung» auf dem 95%-Niveau nicht signifikant voneinander. Die Vertrauensintervalle wurden unter Berücksichtigung des komplexen Stichprobencharakters der Lohnstrukturerhebung berechnet.

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

8. Tätigkeit und Lohn

In der Lohnstrukturerhebung werden neben den Branchen auch die Tätigkeiten der Beschäftigten erhoben. Unter Tätigkeiten werden diejenigen Hauptbeschäftigungen verstanden, welche die Arbeitnehmenden tatsächlich ausüben. Damit können einigermaßen homogene Berufsgruppen analysiert werden. Ein Beispiel: Bei der Betrachtung der Branche zählen Arbeitnehmende im Sekretariat und solche im Management gleichermaßen zur selben Branche, obwohl sie ganz unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Verschiedene Berufe werden unter einem Dach subsumiert. Mit den Tätigkeiten hingegen werden die eigentlichen Beschäftigten klarer voneinander abgegrenzt. Der besseren Ver-

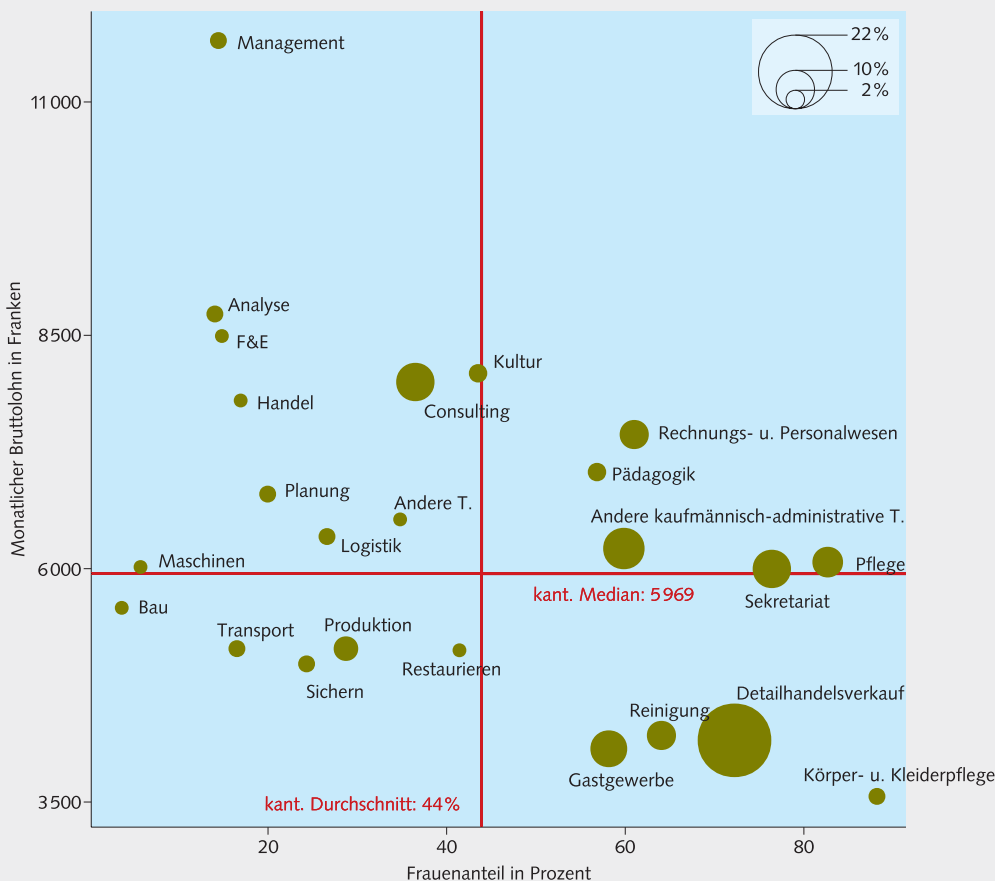
ständlichkeit wegen sind die in der Lohnstrukturerhebung definierten Tätigkeiten hier umbenannt. Eine Zuordnung zur originalen Namensgebung der Lohnstrukturerhebung findet sich am Schluss dieses Dokuments.

Die Tätigkeitsfelder sind stark nach Geschlecht segregiert. 22 Prozent der Frauen arbeiten im Detailhandelsverkauf. Ungefähr gleich viele Frauen sind in einem Sekretariat beschäftigt oder üben eine andere kaufmännisch-administrative Tätigkeit aus. Damit konzentrieren sich 43 Prozent der Frauen auf diese drei beruflichen Tätigkeiten. Männer dagegen arbeiten besonders oft in den Bereichen Consulting (13%) – hierzu gehören Beratungstätigkeiten im weitesten Sinn (vgl. Anhang) – auf dem Bau (9%) und in der Produktion

Grafik 21

Löhne und Frauenanteil nach Tätigkeiten

2004, Zürcher Privatwirtschaft. Die Grösse der Punkte ist proportional zur Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Tätigkeiten



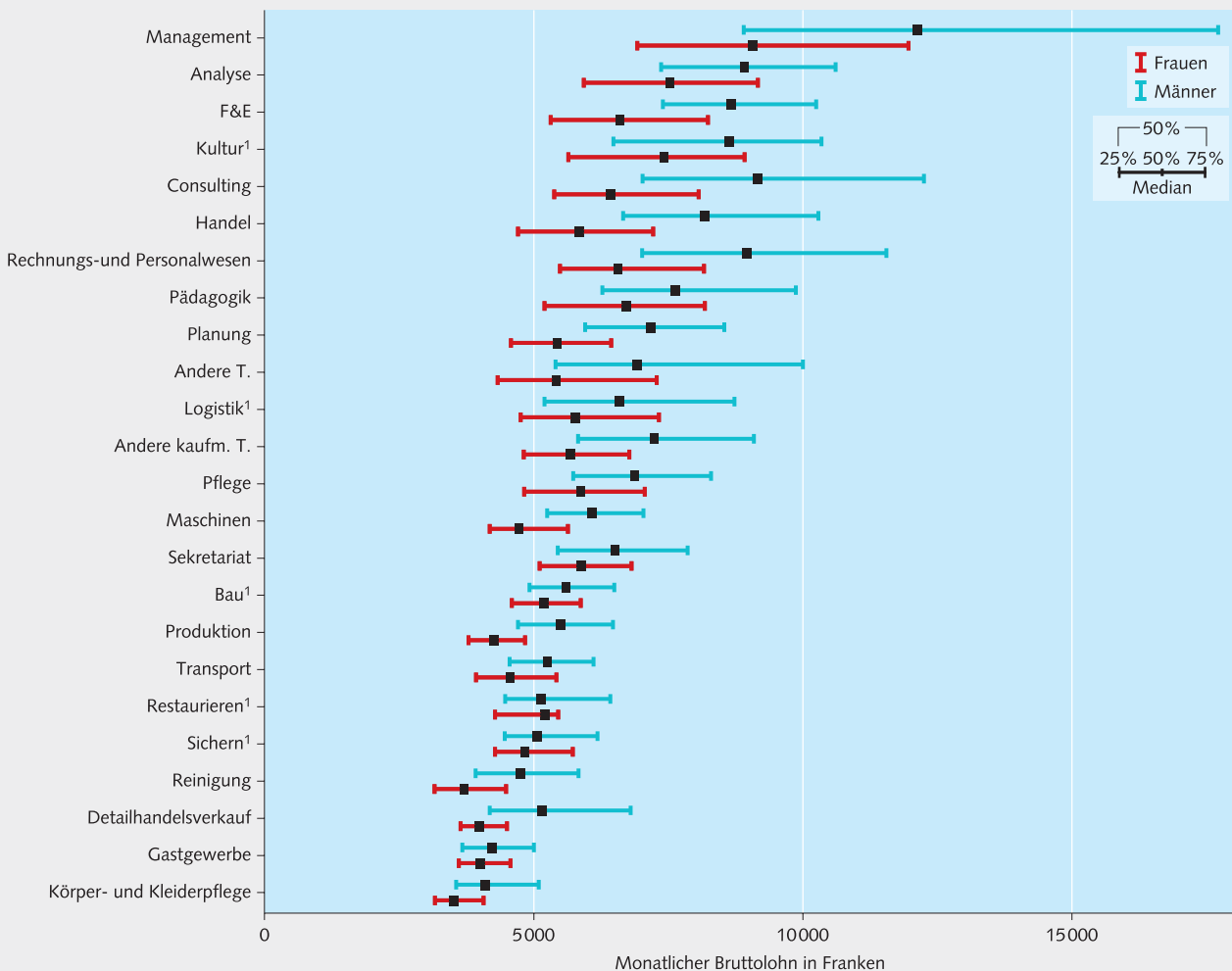
Lesebeispiel:
Gastgewerbliche Tätigkeiten werden mehrheitlich von Frauen ausgeübt (58%). Gleichzeitig liegen die Löhne hier mit 4 100 CHF deutlich unter dem kantonalen Median.
Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004
Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich



Grafik 22

Löhne nach Tätigkeiten und Geschlecht

2004, Zürcher Privatwirtschaft, Bruttomonatslöhne in Franken



¹ Die Medianlöhne von Frauen und Männern unterscheiden sich in den Tätigkeitsbereichen «Kultur», «Logistik», «Bau», «Restaurieren» und «Sichern» auf dem 95% -Niveau nicht signifikant voneinander. Die Vertrauensintervalle wurden unter Berücksichtigung des komplexen Stichprobencharakters der Lohnstrukturerhebung berechnet.

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004

Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

(9%). Diese Zahlenrelationen lassen erkennen, dass Frauen sich im Vergleich zu Männern auf ein kleineres Spektrum an Tätigkeiten konzentrieren. Am gleichmässigsten verteilt sind die Geschlechter bei Tätigkeiten im Kulturbereich (hierzu zählen auch die Bereiche Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit) sowie in Tätigkeiten im Kunsthandwerksbereich. Frauen sind in Tätigkeitsfeldern mit tiefem Lohnniveau markant übervertreten, andererseits sind sie in hoch entlohnten Tätigkeiten wie im Management, der Analyse oder der Forschung deutlich untervertreten (Grafik 21).

Grafik 22 zeigt – analog zur Branchengrafik – die geschlechtsspezifische Lohnverteilung in den Tätigkeitsfeldern. Die Lohnunterschiede sind im Gastgewerbe am kleinsten (5%). Am grössten sind sie im Consultingbereich (30%), gefolgt von Handel (29%), Rechnungs- und Personalwesen (27%) und Management (25%). Der vergleichsweise grosse Lohnunterschied im Consultingbereich ist auch darauf zurückzuführen, dass Männer hier mehr als Frauen anforderungsreiche Stellen besetzen. 73 Prozent der Männer haben Anstellungen mit selbständigen bis höchst anspruchsvollen Stellenprofilen; bei den Frauen liegt dieser Anteil bei 41 Prozent.



9. Gibt es im Kanton Zürich Lohndiskriminierung?

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass sich erwerbstätige Frauen und Männer hinsichtlich der lohnwirksamen Merkmale deutlich unterscheiden. Frauen sind im Schnitt immer noch schlechter ausgebildet als Männer; sie verfügen über weniger Dienstjahre und besetzen im Schnitt seltener anforderungsreiche Stellen und Kaderpositionen. Bei älteren Frauen sind diese Unterschiede in der Regel ausgeprägter als bei jüngeren Frauen. Einen Teil des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern kann also mit lohnwirksamen Merkmalen wie der Ausbildung oder der Kaderposition erklärt werden. Bislang haben wir die Frage aber ausgeklammert, wie gross dieser erklärbare Teil ist. Deshalb wird der Lohnunterschied im Folgenden in einen erklärbaren und einen nicht erklärbaren Teil zerlegt. Mit anderen Worten fragen wir danach, ob der Lohnunterschied immer noch besteht, wenn man berücksichtigt, dass Frauen und Männer sich bezüglich ihres Humankapitals unterscheiden.

Es geht nun also spezifischer um die Frage, wie die dargestellten Faktoren statistisch fassbar mit dem Lohn zusammenhängen. Dazu wird in einem ersten Schritt ein Modell der lohnrelevanten Einflussfaktoren spezifiziert, das den methodischen Ausgangspunkt für die Frage nach der Lohndiskriminierung bildet, also der Frage nach dem nicht erklärbaren Teil des Lohnunterschiedes. Lohndiskriminierung liegt in diesem Sinne dann vor, wenn die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern mit den verwendeten Variablen nicht erklärt werden können; wenn also trotz gleicher Ausbildung, beruflicher Erfahrung etc. immer noch eine Differenz beim Lohn besteht.⁵

Dieser Diskriminierungsbegriff ist relativ weit gefasst und bedarf vorab einiger Präzisierungen. Grundsätzlich ist er eng mit dem methodischen Ansatz verknüpft. Das Problem dabei ist, dass in der Lohnstrukturhebung nur eine begrenzte Zahl an Informationen über die Arbeitnehmenden erhoben wird, wenngleich es sich bei diesen Informationen um die wichtigsten Humankapitalvariablen wie die berufliche Erfahrung oder das Ausbildungsniveau handelt. Das bedeutet, dass zumindest ein Teil der «unerklärbaren» Lohnunterschiede mit anderen Faktoren u. U. zu erklären wäre, z. B. durch Beförderungsdiskriminierung oder durch ungleiche Arbeitsplatzzuweisungen. Solche Faktoren werden in der Lohnstrukturhebung nicht erfasst und hier infolgedessen nicht berücksichtigt. Unser Diskriminierungsbegriff ist deshalb nicht perfekt, weshalb wir generell von «nicht erklärbaren» Lohnunterschieden oder von «potenzieller Lohndiskriminierung» sprechen. Das ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

9.1 Regressionsmodell

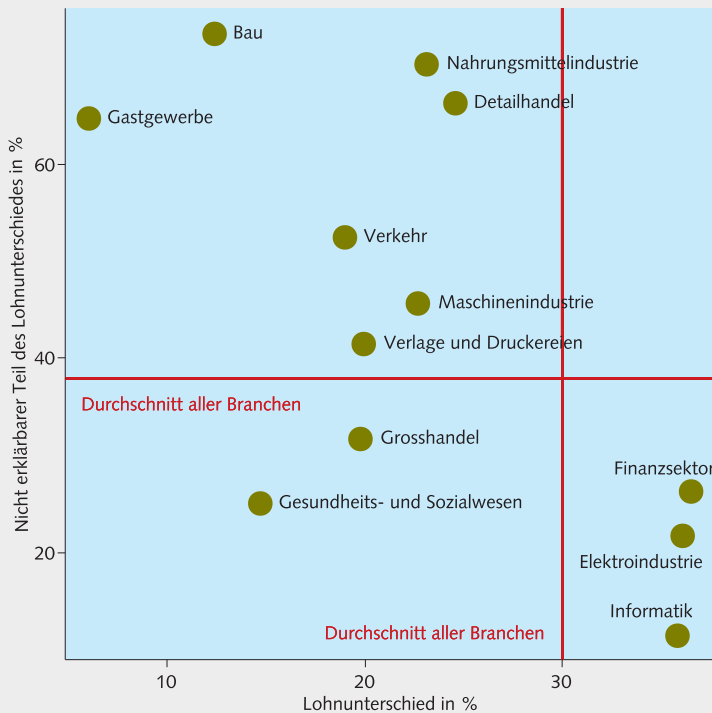
Ausgangspunkt für das Ermitteln der nicht erklärbaren Lohnunterschiede ist ein Regressionsmodell, das für Frauen und Männer separat geschätzt wird. Als abhängige Variable dient der durchschnittliche logarithmierte Bruttomonatslohn, der wie bis anhin auf Vollzeit umgerechnet ist. Logarithmiert deshalb, weil dadurch der Einfluss von extrem hohen und tiefen Werten reduziert wird, sodass die Schätzungen robuster werden. Auf der unabhängigen Seite der Regressionsgleichung unterscheiden wir zwischen zwei Variablentypen. Zum einen werden typische Humankapitalvariablen berücksichtigt, wozu die Ausbildung, die Dienstjahre, die berufliche Erfahrung, das Anforderungsprofil der Stelle und die Kaderposition gezählt werden. Die letzten zwei Faktoren sind eigentlich Arbeitsplatzmerkmale und nicht Humankapitalvariablen im engeren Sinne. Da sich in ihnen jedoch in hohem Masse die Einschätzung des Arbeitgebenden vom Humankapital der Arbeitnehmenden spiegelt, werden sie hier zu den Humankapitalfaktoren gezählt. Zum anderen werden Kontrollvariablen berücksichtigt, die zwar nichts mit dem Humankapital zu tun haben, die den Lohn aber gleichfalls beeinflussen und dafür sorgen, dass letztlich Gleiches mit Gleichem verglichen wird. Zu diesem Variablentyp zählen der Beschäftigungsgrad, die Unternehmensgrösse und der Zivilstand.⁶ Eine detaillierte Übersicht zu den verwendeten Variablen findet sich im Anhang in Tabelle 4.

Insgesamt können mit einem derartigen Modell 57 Prozent der Lohnvarianz in der Zürcher Privatwirtschaft erklärt werden. Die geschätzten Koeffizienten finden sich in der Anhang-Tabelle 1. Mit anderen Worten erklären Ausbildung, Erfahrung, Beschäftigungsgrad, Firmengrösse etc. mehr als die Hälfte der Lohnvarianz im Kanton Zürich. Betrachtet man nur Männer, ist der Erklärungsgehalt mit 58 Prozent etwas besser, bei den Frauen fällt er hingegen mit 43 Prozent deutlich tiefer aus. Wie erwähnt bilden diese Regressions-schätzungen den Ausgangspunkt für die Zerlegung des Lohnunterschiedes in einen erklärbaren und einen nicht erklärbaren Teil. Die Zerlegung wird anhand der Oaxaca-Blinder Dekomposition berechnet (Sousa-Poza 2000, Strub et al. 2005b). Im Anhang wird diese Methode an einem Beispiel illustriert und dort finden sich auch die detaillierten Resultate (Tabelle 3).

Grafik 23

Lohnunterschiede in den Branchen

2004, Zürcher Privatwirtschaft; Lohnunterschied in % und nicht erklärbarer Anteil daran in %



Lesebeispiel:
Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt im Bereich Verkehr 19 Prozent. Rund die Hälfte davon (52%) kann nicht erklärt werden (y-Achse).

Quelle: Bundesamt für Statistik, LSE 2004
Auswertungen und Grafik: Statistisches Amt des Kantons Zürich

9.2 Markante Unterschiede in den Branchen

Vom geschlechtsspezifischen Lohnunterschied in der Zürcher Privatwirtschaft können demnach 62 Prozent mit den verwendeten Variablen – also mit dem unterschiedlichen Bildungshintergrund, mit der Kaderfunktion, mit der Zahl der Dienstjahre etc. – erklärt werden, 38 Prozent können damit nicht erklärt werden (Tabelle 3 im Anhang).⁷ Man kann es auch anders ausdrücken: Wenn man die Unterschiede im Humankapital und bei den Kontrollvariablen berücksichtigt, reduziert sich der Bruttolohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf 11 Prozent – Frauen, die gleich gut mit Humankapital ausgestattet sind wie Männer, erhalten im Schnitt also trotzdem 11 Prozent weniger Lohn. In Franken ausgedrückt bedeuten diese Zahlen, dass vom durchschnittlichen Lohnunterschied in der Zürcher Wirtschaft von 1500 Franken rund 900 Franken erklärt werden können und 600 Franken unerklärt bleiben.⁸

Die Branche spielt eine wichtige Rolle bei den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Grafik 23 gibt dazu einen Überblick. Sie zeigt einerseits den gesamten prozentualen Lohnunterschied und andererseits denjenigen Teil des Lohnunterschiedes, der mit dem verwendeten Ansatz nicht erklärbar ist.⁹ Demnach bedeutet ein grosser prozentualer Lohnunterschied in einer Branche nicht automatisch auch hohe potenzielle Lohndiskriminierung. Vielmehr unterscheiden sich die Branchen diesbezüglich sehr stark. Sowohl im Finanzsektor, in der Elektroindustrie als auch in der Informatik sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern klar überdurchschnittlich. Der nicht erklärbare Teil dieses Lohnunterschiedes ist hingegen in allen drei Branchen unterdurchschnittlich (Grafik 23). Besonders deutlich trifft dies auf die Informatik zu, wo von einem durchschnittlichen Lohnunterschied von 36 Prozent 11 Prozent nicht erklärt werden können. Umgekehrt heisst dies, dass 89 Prozent des Lohnunterschiedes durch die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital sowie durch arbeitsplatzbezogene Faktoren erklärt werden können. Das bedeutet, dass Frauen in anforderungsreichen Positionen untervertreten sind, dass



sie im Schnitt über eine weniger gute Ausbildung verfügen etc. Mit anderen Worten heisst dies auch, dass Frauen in der Informatik lohnmassig in der Regel weniger diskriminiert werden als in anderen Branchen.

Auf der anderen Seite können in der Nahrungsmittelindustrie 70 Prozent des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes mit den verwendeten Variablen nicht erklärt werden, auf dem Bau sind es mit 73 Prozent sogar noch etwas mehr. Das bedeutet umgekehrt, dass in diesen beiden Branchen nur gerade 30 resp. 27 Prozent des Lohnunterschiedes mit der unterschiedlichen Ausstattung an Humankapital erklärt werden. Deutlich überdurchschnittlich ist der nicht erklärbare Anteil mit 66 resp. 65 Prozent auch im Detailhandel und im Gastgewerbe. Es sind dies Branchen mit vergleichsweise hohem Potenzial für Lohndiskriminierung. Interessant ist, dass das Bau- und das Gastgewerbe zwar grosse nicht erklärbare Anteile aufweisen, dass aber auf der anderen Seite der gesamte Lohnunterschied vergleichsweise klein ist. Somit ist die potenzielle Lohndiskriminierung im Gastgewerbe und auf dem Bau zwar relativ gross, da die Lohnunterschiede aber klein sind, fällt sie absolut gesehen nicht so stark ins Gewicht. Anders verhält es sich im Detailhandel und in der Nahrungsmittelindustrie, wo Männer deutlich besser entlohnt werden als Frauen; der Lohnunterschied beträgt in diesen Branchen 23 bzw. 25 Prozent. Hier spielen die grossen nicht erklärbaren Anteile auch absolut gesehen eine beträchtliche Rolle.

Warum die unerklärbaren Lohnunterschiede in den Branchen unterschiedlich hoch sind, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht erklären. Es fällt allerdings auf, dass es sich bei den Branchen mit kleinen unerklärbaren Anteilen in der Regel um wissensintensive, «moderne» Dienstleistungsbranchen handelt (Informatik, Finanzdienstleistungen) und dass auf der anderen Seite eher «traditionelle» Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen überdurchschnittliche nicht erklärbare Anteile aufweisen (Gastgewerbe, Bau).¹⁰

Was bedeutet das konkret? Wo sind die Anstellungsbedingungen sowohl hinsichtlich Entlohnung als auch bezüglich der Lohngleichheit am besten? Die obigen Ausführungen zusammenfassend, und deshalb eine begrenzte Zahl von Branchen betrachtend, weist einiges auf die «modernen» Branchen Finanzwesen, Informatik und Elektroindustrie hin. In allen drei Branchen liegen die Frauenlöhne über dem kantonalen Schnitt und der potenziell diskriminierende Anteil am Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist verhältnismässig klein. Hier zahlt sich das Humankapital von Frauen fast gleich gut aus wie bei den Männern.

10. Schlussfolgerungen

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuzeigen war Gegenstand dieser Untersuchung. In den Kapiteln 1 bis 8 wurden die Löhne vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktstruktur und gesellschaftlicher Entwicklungen beschreibend dargestellt.

Frauen beginnen heute gleich häufig wie Männer eine nach-obligatorische Ausbildung und schliessen diese auch ab. Unsere Ergebnisse für die Zürcher Privatwirtschaft zeigen, dass Frauen diese aber offenbar nicht im gleichen Ausmass auf dem Arbeitsmarkt umsetzen können. Auch junge Frauen sind bei den bestausgebildeten und bestbezahlten Arbeitskräften untervertreten. Die verfügbaren Daten können nicht erklären, in welchem Ausmass es sich dabei um eine sogenannte Arbeitsplatzdiskriminierung, z. B. aufgrund von Informationsunsicherheiten bzgl. Erwerbsunterbrüchen (siehe Kapitel 5) handelt oder wie viele Frauen sich selbst bei guter Ausbildung mit weniger gut bezahlten Stellen zufrieden geben, z. B. wenn sie auf eine Teilzeitstelle angewiesen sind (siehe Kapitel 6). Alle Analysen zeigen aber deutlich, dass der Arbeitsmarkt im Kanton Zürich geschlechtsspezifisch segregiert ist. Übers Ganze gesehen besetzen Frauen im Schnitt häufiger als Männer Stellen mit geringen beruflichen Anforderungen resp. üben weniger anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Sie erhalten in der Folge, im Schnitt und auf Vollzeitbasis berechnet, systematisch weniger Lohn als Männer. Die Konzentration der Geschlechter auf je spezifische Branchen- und Tätigkeitsfelder trägt durch das durchschnittlich deutlich tiefere Lohnniveau in frauendominierten Branchen und Tätigkeiten das ihrige zu den Lohnunterschieden bei.

Eine vertiefte Analyse der Unterschiede anhand eines Regressionsmodells macht zunächst deutlich, dass der grössere Teil dieses Lohnunterschiedes durch die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital und durch arbeitsplatzbezogene Faktoren erklärt werden kann (siehe Kapitel 9). Allerdings sind diese Ergebnisse vorsichtig zu interpretieren: Zum einen besteht ein Rest von rund 38 Prozent des Lohnunterschiedes, der mit den vorhandenen Informationen nicht erklärt wird. Das bedeutet, dass es andere Faktoren gibt, welche die Lohnunterschiede mit verursachen, aber im Modell nicht berücksichtigt werden können. Zum anderen «stecken» in den berücksichtigten Faktoren (also in den erklärenden Variablen) u.U. bereits vorgängige Benachteiligungen von Frauen, welche die Erklärungskraft des Modells einschränken können (Endogenitätsproblem). Insbesondere bezüglich der arbeitsplatzbezogenen Faktoren wie dem Anforderungsprofil der Stelle wären weitere Aspekte zu berücksichtigen: Wenn z. B. Unternehmen nicht aktiv dafür sorgen, dass auch Frauen mit guter Ausbildung Arbeitsplätze mit adäquatem Anforderungsprofil (und Ent-

löhnung) erhalten, dann werden «Lohnunterschiede durch Lohnunterschiede» erklärt, die aufgrund arbeitsplatzbezogener Benachteiligungen entstehen.

Der mit diesem Modell geschätzte unerklärte Rest von 38 Prozent des Lohnunterschiedes weist damit auf folgende Schlussfolgerungen hin:

- Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bleibt unerklärbar.
- Es ist anzunehmen, dass für eine verbesserte Erklärung der Lohnunterschiede weitere Faktoren zu berücksichtigen wären.
- Zusätzlich ist denkbar, dass ein Teil der erklärten Lohnunterschiede auf vorgängige, v. a. arbeitsplatzbezogene Benachteiligungen von Frauen zurückzuführen ist (Endogenitätsproblem).

Insgesamt zeigt sich, dass gerade im Bereich der Einstellungs-, Entwicklungs- und Beförderungsentscheidungen Informationslücken bestehen, die sich nur durch weitere Untersuchungen schliessen lassen. Die Lohnstrukturerhebung bietet diesbezüglich keine geeignete Datengrundlage. Vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede geht es dabei vor allem um die Frage, ob gleich qualifizierte Arbeitskräfte gleich eingestuft und gleich befördert werden, unabhängig von ihrem Geschlecht.



Literatur

- Achatz, J. et al. (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB Discussion Paper No. 2/2004. Bonn.
- Baumgartner, D. (2003): Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern, Synthesis. NFP 43, Bildung und Beschäftigung. Bern.
- Bundesamt für Statistik (2006a): Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004. Resultate auf nationaler Ebene. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2006b): Teilzeitarbeit in der Schweiz. BFS Aktuell. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2007): Panorama zu «15 Bildung, Wissenschaft». Neuenburg.
- Bühler, E. (2001): Frauen- und Gleichstellungsatlas Schweiz. Seismo, Zürich.
- Bühler, E. / Heye, C. (2005): Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970–2000. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Bürgisser, M. (2003): Frau und Karriere. Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich.
- Charles, M. (2005): Entwicklungen der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Demos. Informationen aus der Demographie 3/2005. Neuenburg.
- Flückiger, Y. / Meunier, M. (2003): Genre, Age et Marché du Travail: Une analyse de la population active dans le canton de Zurich. Mandat du Bureau de l'égalité du Canton de Zurich.
- Graf, M. (2006): Methodology Report Swiss Earnings Structure Survey 2002–2004. Compositional data in a stratified two-stage sample: Analysis and precision assessment of wage components. Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Hirsch, B. T. (2004): Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. IZA Discussion Paper No. 1261. Bonn.
- Schär Moser, M. / Baillod, J. (2006): Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung. Orientierungshilfe für die juristische Praxis. Bern.
- Sousa-Poza, A. (2000): Labor-Market Segmentation and the Gender Wage Differential: An Industry-Level Analysis Using Data From the 1998 Swiss Wage Structure Survey. Paper presented at the 71st Annual Conference of the Southern Economic Association, in Tampa Florida, 16–19 November 2000.
- Streeck, W. (2007): Vom Generationenvertrag zum Generationenkonflikt? In: MaxPlanckForschung, 1/2007.
- Strub, S. (2006): Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung – aktuelle Entwicklungen aus ökonomisch-statistischer Perspektive, in: AJP/PJA 11/2006. S. 1376–1383.
- Strub, S. (2005a): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Büro BASS, Bern.
- Strub, S. et al. (2005b): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998, 2000 und 2002. Büro BASS, Bern.



Anhang

Tätigkeiten-Typologisierung

Typologie LSE	Bezeichnung
10 = Herstellen, ver- und bearbeiten, montieren von Zwischen- und Endprodukten, Tätigkeiten im Gartenbau und in der Forstwirtschaft	Produktion
11 = Tätigkeiten im Baugewerbe	Bau
12 = Maschinen und technische Anlagen unterhalten, reparieren, warten, steuern, bedienen, einrichten	Maschinen
13 = Kunsthandwerk (konservieren, restaurieren)	Restaurieren
20 = Definieren der Ziele und der globalen Strategie eines Departements oder einer Unternehmung. Gestalten der Unternehmenspolitik	Management
21 = Rechnungswesen, Finanzverwaltung, Personalwesen	Rechnungs- und Personalwesen
22 = Sekretariats- und Kanzleiarbeiten, Backoffice	Sekretariat
23 = Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten
24 = Logistik, Stabsaufgaben	Logistik
25 = Begutachten, beraten, verkaufen (Consulting, Versicherungen, Anlageberatung, Kreditvergabe usw.), kaufen und verkaufen (Börse, Frontoffice), Marketing, Werbung, Rechtsberatung, beurkunden	Consulting
26 = Kaufen und verkaufen von Grundstoffen und Investitionsgütern, Grosshandel	Handel
27 = Verkaufen von Konsumgütern und Dienstleistungen im Detailhandel	Detailhandelsverkauf
28 = Forschung und Entwicklung	F&E
29 = Analysieren, programmieren, Operating, Daten erfassen	Analyse
30 = Planen, konstruieren, gestalten, zeichnen	Planung
31 = Befördern von Personen, transportieren, lagern und spedieren von Waren, übermitteln von Nachrichten	Transport
32 = Sichern, bewachen (Verkehrsregelung, öffentliche Sicherheit, Werkschutz usw.)	Sichern
33 = Tätigkeiten im Bereich der medizinischen Versorgung und sozialen Betreuung, therapieren, pflegen, versorgen, betreuen, medizinisch behandeln	Pflege
34 = Tätigkeiten im Bereich der Körper- und Kleiderpflege (Haare schneiden, chemisch reinigen usw.)	Körper- und Kleiderpflege
35 = Tätigkeiten im Bereich der Reinigung und öffentlichen Hygiene (Gebäudereinigung, Strassenreinigung, Abfallentsorgung, Abfallverwertung, Trinkwasseraufbereitung, Abwasserreinigung usw.)	Reinigung
36 = Pädagogische Tätigkeiten (lehren, erziehen, ausbilden) ohne den ausser-schulischen Sportunterricht, für den der Code 38 zu verwenden ist	Pädagogik
37 = Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten (bedienen, kochen usw.)	Gastgewerbe
38 = Tätigkeiten im Bereich von Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	Kultur
40 = Andere Tätigkeiten	Andere Tätigkeiten



Regressionsmodell für die Schätzgleichung (gesamtes sample):

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{ausb} + \beta_2 \cdot \text{dienstj} + \beta_3 \cdot \text{erf} + \beta_4 \cdot \text{erfpot} + \beta_5 \cdot \text{vztz}_1 + \beta_6 \cdot \text{vztz}_2 + \beta_7 \cdot \text{vztz}_3 + \beta_8 \cdot \text{anforni}_1 + \beta_9 \cdot \text{anforni}_2 + \beta_{10} \cdot \text{anforni}_3 + \beta_{11} \cdot \text{berufst}_1 + \beta_{12} \cdot \text{berufst}_2 + \beta_{13} \cdot \text{berufst}_3 + \beta_{14} \cdot \text{ungroeka}_1 + \beta_{15} \cdot \text{ungroeka}_2 + \beta_{16} \cdot \text{ungroeka}_3 + \beta_{17} \cdot \text{ungroeka}_4 + \beta_{18} \cdot \text{zivsta}_1 + \beta_{19} \cdot \text{zivsta}_2 + \beta_{20} \cdot \text{zivsta}_3 + \varepsilon$$

wobei:

$\beta_0, \dots, \beta_{20}$	Koeffizienten, Schätz-Parameter
ε	Störterm («unerklärter Rest»)
$\ln(Y)$	Durchschnittlicher Loglohn
ausb	Ausbildungsdauer in Jahren
dienstj	Betriebszugehörigkeit in Jahren
erf	Potenzielle berufliche Erfahrung vor dem aktuellen Arbeitgeber
erpot	$(\text{erf}^2)/100$
vztz	individueller Beschäftigungsgrad kategorisiert (Dummy-Variable)
anforni	Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes (Dummy-Variable)
berufst	Berufliche Stellung (Dummy-Variable)
ungroeka	Unternehmensgrösse (Dummy-Variable)
zivsta	Zivilstand (Dummy-Variable)

Die Oaxaca-Blinder Dekomposition

Ein allgemeines Beispiel zeigt die Zerlegung in einen erklärten und in einen unerklärten Teil des Lohnunterschiedes. Die beiden Lohngleichungen für Männer und Frauen sind:

$$w_m = a_m + b_m \cdot \text{ausb}_m + c_m \cdot \text{dienstj}_m + \varepsilon$$

$$w_f = a_f + b_f \cdot \text{ausb}_f + c_f \cdot \text{dienstj}_f + \varepsilon$$

Wobei w , ausb und dienstj Durchschnittswerte der Stichprobe sind. w ist der Durchschnittslohn, ausb ist die durchschnittliche Zahl der Ausbildungsjahre und dienstj ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (diese Durchschnittswerte finden sich in Anhangstabelle 2). a ist die Konstante, b und c sind Koeffizienten, ε ist der unerklärte Rest. Der durchschnittliche Lohnunterschied kann nun geschrieben werden als:

$$w_m - w_f = a_m + b_m \cdot \text{ausb}_m + c_m \cdot \text{dienstj}_m - (a_f + b_f \cdot \text{ausb}_f + c_f \cdot \text{dienstj}_f)$$

Dies kann umgeschrieben in:

$$w_m - w_f = b_m \cdot (\text{ausb}_m - \text{ausb}_f) + c_m \cdot (\text{dienstj}_m - \text{dienstj}_f) + (a_m - a_f) + (b_m - b_f) \cdot \text{ausb}_f + (c_m - c_f) \cdot \text{dienstj}_f$$

Die ersten zwei Ausdrücke enthalten den Lohnunterschied, der mit unterschiedlicher Ausstattung an Humankapital erklärt werden kann (auch als Ausstattungseffekt bezeichnet). Die letzten drei Ausdrücke sind der potenziell diskriminierende Teil des Lohnunterschiedes, der oft auch als Gruppeneffekt bezeichnet wird. Da die Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne von Männern und Frauen näherungsweise als prozentualer Lohnunterschied interpretiert werden kann, ergibt sich der potenziell diskriminierende Teil als Prozentanteil der letzten drei Terme an der Lohndifferenz. Anders ausgedrückt: Der Gruppeneffekt gibt denjenigen Teil des Lohnunterschiedes an, der als potenziell diskriminierend betrachtet wird. Mit anderen Worten zeigt er an, «wie viel Frauen zusätzlich verdienen würden, wenn sie bei gegebener Ausstattung wie die Gruppe der Männer behandelt würden» (Achatz 2004: 22). Wir betrachten, wie allgemein üblich, den Frauenlohn als den diskriminierten Lohn.

Tabelle 1 – Lohnmodell Zürcher Privatwirtschaft

OLS, Koeffizienten	Gesamt	Männer	Frauen
intercept	7,512 ***	7,437 ***	7,735 ***
ausbildung	0,045 ***	0,049 ***	0,037 ***
dienstjahre	0,009 ***	0,009 ***	0,008 ***
erfahrung	0,014 ***	0,015 ***	0,012 ***
erfahrung ² /100	-0,026 ***	-0,028 ***	-0,024 ***
teilzeit 2 (50–89%)	-0,017 ***	0,034 ***	-0,020 ***
vollzeit (>90%)	0,072 ***	0,070 ***	-0,016 ***
anforderungsniveau 1	0,374 ***	0,364 ***	0,349 ***
anforderungsniveau 2	0,138 ***	0,145 ***	0,135 ***
kader 1	0,380 ***	0,377 ***	0,304 ***
kader 2	0,089 ***	0,074 ***	0,099 ***
grössenklasse 2 (6–50 Besch.)	0,145 ***	0,169 ***	0,108 ***
grössenklasse 3 (51–500 Besch.)	0,209 ***	0,246 ***	0,150 ***
grössenklasse 4 (mehr als 500 Besch.)	0,172 ***	0,239 ***	0,089 ***
verheiratet	0,026 ***	0,051 ***	-0,045 ***
andere	-0,016 ***	0,027 ***	-0,035 ***
Adjusted R-squared:	0,566	0,576	0,443

Signif. codes: 0 ,*** 0,001 ,** 0,01 ,* 0,05

Tabelle 2 – Statistik

	Männer		Frauen		Total	
	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl	Mittelwert	Anzahl
log Lohn	8,9	155 333	8,6	122 516	8,7	277 849
ausbildung	12,3	155 333	11,6	122 516	12,0	277 849
dienstjahre	8,4	155 333	6,6	122 516	7,6	277 849
erfahrung	13,6	155 333	15,2	122 516	14,3	277 849
erfahrung ² /100	2,7	155 333	3,4	122 516	3,0	277 849
teilzeit 1 (1-49%) ¹	5,8	8 956	22,4	27 388	13,1	36 344
teilzeit 2 (50-89%) ¹	6,1	9 471	29,5	36 163	16,4	45 634
vollzeit (>90%) ¹	88,1	136 906	48,1	58 965	70,5	195 871
anforderungsniveau 1 ¹	45,9	71 285	22,3	27 277	35,5	98 562
anforderungsniveau 2 ¹	39,4	61 146	51,3	62 907	44,6	124 053
anforderungsniveau 3 ¹	14,7	22 902	26,4	32 332	19,9	55 234
kader 1 ¹	17,7	27 545	5,2	6 385	12,2	33 930
kader 2 ¹	19,2	29 882	11,8	14 469	16,0	44 351
ohne Kaderfunktion ¹	63,0	97 906	83,0	101 662	71,8	199 568
grössenklasse 1 (3-5 Besch.) ¹	2,6	4 102	2,8	3 418	2,7	7 520
grössenklasse 2 (6-50 Besch.) ¹	20,1	31 278	16,7	20 453	18,6	51 731
grössenklasse 3 (51-500 Besch.) ¹	29,9	46 411	25,1	30 692	27,7	77 103
grössenklasse 4 (mehr als 500 Besch.) ¹	47,3	73 542	55,5	67 953	50,9	141 495
ledig ¹	33,6	52 120	35,4	43 382	34,4	95 502
verheiratet ¹	59,4	92 246	50,0	61 252	55,2	153 498
andere ¹	7,1	10 967	14,6	17 882	10,4	28 849

¹ Bei den Dummy-Variablen wird unter der Kolonne «Mittelwert» der Prozentanteil der Personen auf dem jeweiligen Dummy-Merkmal angegeben

Tabelle 3 – Zerlegung des Lohnunterschiedes, Gruppeneffekt («Diskriminierungseffekt»)¹

	Lohnunterschied Diff. log. Löhne	Total Gruppeneffekt «nicht erklärbar»	Gruppeneffekt in % des Lohnunterschieds «nicht erklärbarer Teil des Lohnunterschieds in %»
Gesamt	0,299	0,112	37,571
Bau	0,124	0,091	73,621
Detailhandel	0,246	0,163	66,340
Elektroindustrie	0,361	0,078	21,618
Finanzsektor	0,366	0,096	26,279
Gastgewerbe	0,060	0,039	64,835
Gesundheits- und Sozialwesen	0,147	0,037	24,972
Grosshandel	0,198	0,063	31,631
Informatik	0,358	0,041	11,332
Maschinenindustrie	0,227	0,104	45,656
Nahrungsmittelindustrie	0,231	0,163	70,388
Verkehr	0,190	0,100	52,476
Verlage und Druckereien	0,200	0,083	41,398

¹ siehe auch Fussnote 9

**Tabelle 4: Erklärende Variablen**

Ausbildung	Ausbildungsjahre von Person i. Da die Ausbildung kategorial vorliegt, werden die höchsten Abschlüsse in Jahre umgerechnet (Strub 2005a, S. 6). 11
Dienstjahre	Dienstjahre von Person i. Damit ist die Betriebszugehörigkeitsdauer beim aktuellen Arbeitgeber in Jahren gemeint.
Erfahrung	Potenzielle berufliche Erfahrung von Person i vor dem aktuellen Anstellungsverhältnis. Berechnet sich aus Alter-Dienstjahre-Ausbildung-Vorschuljahre. Diese Variable überschätzt tendenziell die Erfahrung, da Kinderpflichten und andere Erwerbsunterbrüche nicht berücksichtigt werden.
Potenzielle Erfahrung	Die potenzielle berufliche Erfahrung erf wird quadriert, da der Zusammenhang zwischen dem Lohn und der beruflichen Erfahrung nicht linear ist. Der zusätzliche Lohn pro zusätzlichem Berufsjahr wird mit zunehmender Erfahrung kleiner. Die Quadrierung trägt dem Rechnung. Der quadrierte Term wird durch 100 dividiert.
Arbeitspensum	Beschäftigungsvolumen von Person i, Dummy Variable: <ul style="list-style-type: none"> • TZ 1 = 1 bis 49 Prozent • TZ 2 = 50 bis 89 Prozent • >90 = Vollzeit.
Anforderungsniveau	Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes von Person i. Dummy Variable. Im Gegensatz zum ersten Teil der Untersuchung werden hier nun, um die Übersichtlichkeit des Modells zu gewährleisten, Merkmale zusammengefasst: <ul style="list-style-type: none"> • Höchst anspruchsvolle und schwierigste Arbeiten sowie selbständige und qualifizierte Arbeiten sind zusammengefasst • Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt • Einfache und repetitive Tätigkeiten
Grössenklassen der Unternehmen	Unternehmensgrösse der Firma von Person i. Dummy Variable: <ul style="list-style-type: none"> • 3–5 Beschäftigte • 6–50 Beschäftigte • 51–500 Beschäftigte • >501 Beschäftigte
Kaderstellung	Kaderposition von Person i, Dummy Variable. Auch hier werden, wie beim Anforderungsniveau, Kaderstufen zusammengefasst. <ul style="list-style-type: none"> • Kader 1 und 2 zusammengefasst • Kader 3 und 4 zusammengefasst • ohne Kaderfunktion
Zivilstand	Zivilstand von Person i, Dummy Variable: <ul style="list-style-type: none"> • ledig • verheiratet • anderer Zivilstand



Anmerkungen

- 1 2003 haben Flückiger und Meunier den Zürcher Arbeitsmarkt anhand der Lohnstrukturhebung untersucht. Dabei wurden geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ebenfalls thematisiert.
- 2 Ohne öffentliche Verwaltung.
- 3 Die Zuordnung der Erwerbstätigen zu den drei hier verwendeten Bildungsgruppen geschieht nach folgendem Schlüssel: Tertiärstufe = Personen mit einer Universitäts- oder einer anderen (Fach-)Hochschulausbildung oder mit einer höheren Berufsausbildung; Sekundarstufe II = Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, mit einem Lehrpatent oder mit einer Matura; Sekundarstufe I = Personen mit obligatorischem Schulabschluss als höchster abgeschlossener Ausbildung oder ausschliesslich unternehmensinterner (durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie nicht anerkannter) Ausbildung. Die Zuordnung der Lehrpatente zur Sekundarstufe II orientiert sich nach der «alten» Bildungslandschaft ohne Fachhochschulen.
- 4 Studierendenzustand der Universität Zürich: <http://www.imc.unizh.ch/stud/semester/200612/haf.html>
- 5 Eine gute Übersicht zum Begriff der Lohndiskriminierung liefern Schär Moser und Baillod 2006.
- 6 Im Rahmen rechtlicher Verfahren zu geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen werden der Zivilstand und der Beschäftigungsgrad in der Analyse nicht berücksichtigt. Rechtlich stellt ein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern aufgrund dieser Merkmale eine unzulässige indirekte Diskriminierung dar (Schär Moser und Baillod 2006).
- 7 Dieser Wert für die Zürcher Privatwirtschaft liegt im Rahmen, wie man ihn aus anderen Studien kennt. So wurden für die gesamte Schweizer Privatwirtschaft für den nicht erklärbaren Anteil am Lohnunterschied Werte von rund 40 Prozent ermittelt (Strub 2006 und 2005b). Anders als in den vorhergehenden Kapiteln wird die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern hier als Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne angegeben. Diese beträgt rund 30 Prozent und liegt damit ein paar Prozentpunkte über dem in Kapitel 2 ausgewiesenen Lohnunterschied. Wenn man den erklärten und

den nicht erklärten Teil des Lohnunterschiedes in Franken ausdrücken will, müssen die Prozentwerte entsprechend umgerechnet werden.

- 8 Das ergibt sich aus der Umrechnung der aus der logarithmierten Lohndifferenz hergeleiteten Prozentzahlen auf die nicht-logarithmierte Lohndifferenz. Hierbei handelt es sich um Schätzwerte, da bei der Berechnung des gesamten Lohnunterschiedes vom Median, bei der Bestimmung des unerklärten Teils des Lohnunterschiedes hingegen vom Mittelwert ausgegangen wurde.
- 9 Es sind nicht alle der im ersten Teil behandelten Branchen ausgewiesen. Grundsätzlich werden hier nur Branchen ausgewiesen, bei denen die Samplegrösse bei mindestens 5 000 Personen liegt. Für die Branchen werden keine zusammenfassenden Statistiken und Regressionskoeffizienten publiziert. Die detaillierten Ergebnisse können angefordert werden.
- 10 Eine Übersicht zu den Branchen in der gesamten Schweizer Privatwirtschaft bietet Strub 2006.
- 11 Universität = 17 Jahre, Höhere Fachschule = 15 Jahre, Höhere Berufsausbildung = 14 Jahre, Lehrpatent = 15 Jahre, Matura = 13 Jahre, Berufsausbildung = 12 Jahre, nicht anerkannte (firmeninterne) Berufsausbildung = 11 Jahre, nur obligatorische Schule = 7 Jahre, «Andere Ausbildungsabschlüsse» und missings erhalten den Durchschnittswert aller anderen Kategorien = 12,02 Jahre.

English abstract

Wages in the Canton of Zurich are generally among the highest in Switzerland. The normalized median wage for employees in the private sector amounts to about SFr 6000 monthly, which is 9 percent above the national median wage. In the private sector of the Canton of Zurich the median wage earned by women is clearly lower than that of men. The existing gender wage gap of SFr 1500 is mostly explicable by differences in education, experience, position and job demands. However, not the entire wage disparities can be explained thereby. Even if differences in human capital are taken into account, there still is a remainder that cannot be explained by available information. This remainder amounts to about 38 percent of the gender wage gap and can be interpreted as potential wage discrimination of women. There are considerable differences in potential wage discrimination between industries.



statistik.info / statistik.flash

Das Statistische Amt des Kantons Zürich veröffentlicht seine Berichte, Analysen und Kommentare in der Regel online, Papierabzüge sind nur in Ausnahmefällen erhältlich. Die Veröffentlichungen sind in zwei Gruppen eingeteilt: Das Etikett «statistik.info» bezeichnet ausführliche, detailliert ausgearbeitete Studien. Unter dem Begriff «statistik.flash» sind dagegen Kurzberichte zu finden, die ihr Augenmerk auf einen bestimmten Aspekt eines aktuellen Themas richten. Die einzelnen Beiträge liegen im pdf-Format vor. Von Fall zu Fall können Excel-Tabellen die pdf-Files ergänzen – damit haben Sie die Möglichkeit, mit den Daten eigene Berechnungen anzustellen.

www.statistik.zh.ch/statistik.info

NewsStat

Der E-Mail-Newsletter «NewsStat» ergänzt das Angebot: Er informiert Sie in unregelmässigen Abständen über sämtliche Neuerscheinungen im Rahmen von «statistik.info» und «statistik.flash» sowie über Aktualisierungen und Neuheiten im übrigen Webangebot des Statistischen Amtes.

www.statistik.zh.ch/newsstat

RSS Newsfeed

Die Alternative zu «NewsStat» ist der RSS Newsfeed des Statistischen Amtes. Er informiert Sie unverzüglich, wenn eine Neuerscheinung im Rahmen von «statistik.info» oder «statistik.flash» vorliegt – und natürlich auch, wenn es andere Neuigkeiten rund um das Webangebot des Statistischen Amtes gibt.

www.statistik.zh.ch/rss

Statistisches Amt des Kantons Zürich
European Statistical Data Support
Bleicherweg 5
8090 Zürich

Telefon: 044 225 12 00
Fax: 044 225 12 99
E-Mail: datashop@statistik.zh.ch

www.statistik.zh.ch

Auskünfte zur vorliegenden Publikation

Dominic Bentz
Telefon: 044 225 12 68
E-Mail: dominic.bentz@statistik.ji.zh.ch

statistik.info

Daten, Informationen, Analysen @ www.statistik.zh.ch