



Statistik aktuell

März 2011, Nr. 31



Lohnlandschaft Ostschweiz

Ergebnisse auf Basis der Schweizerischen
Lohnstrukturerhebung 2008
in der Privatwirtschaft

Inhalt

Herausgepickt	3
.....
Einleitung	4
.....
Lohnniveau Ostschweiz im interregionalen Vergleich	5
.....
Lohnvergleiche in der Grossregion Ostschweiz	7
.....
Tief- und Hochlöhne in der Grossregion Ostschweiz	18
.....
Erklärte und nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	22
.....
Datengrundlage und methodisches Vorgehen	26
.....

Inhaltsverzeichnis

1. Herausgepickt	3
2. Einleitung	4
3. Lohnniveau Ostschweiz im interregionalen Vergleich	5
4. Lohnvergleiche in der Grossregion Ostschweiz	7
4.1. Geschlecht	7
4.2. Branche	9
4.3. Berufliche Stellung	12
4.4. Anforderungsniveau	13
4.5. Arbeitspensum	14
4.6. Alter	15
4.7. Ausbildung	16
4.8. Unternehmensgrösse	17
5. Tief- und Hochlöhne in der Grossregion Ostschweiz	18
5.1. Tieflöhne	18
5.2. Hochlöhne	20
6. Erklärte und nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	22
7. Datengrundlage und methodisches Vorgehen	26
7.1. Schweizerische Lohnstrukturerhebung	26
7.2. Basis Lohnvergleiche	26
7.3. Regressionsmodell	26

Herausgeberin

Fachstelle für Statistik
Kanton St.Gallen
www.statistik.sg.ch

Autorin und Autor

Lic. phil. Judith Seitz,
Fachstelle für Statistik
Dr. Theo Hutter,
Fachstelle für Statistik

Auskunft

Judith Seitz,
Fachstelle für Statistik
+41 (0)58 229 21 91

Bezug

Exemplare im
pdf-Format unter:
www.statistik.sg.ch
> Publikationen
> Statistik aktuell

Gedruckte Exemplare à Fr. 15.–,
telefonische Bestellung unter:
+41 (0)58 229 22 48

Druckvorstufe

Amt für Raumentwicklung
und Geoinformation
Kanton St.Gallen

Copyright

Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – mit Quellenangabe gestattet

Foto Titelseite

Amt für Raumentwicklung
und Geoinformation
Kanton St.Gallen

1. Herausgepickt

- Im interregionalen Vergleich liegt das privatwirtschaftliche Lohnniveau in der Grossregion Ostschweiz¹ im schweizerischen Mittelfeld, auf der Höhe der Zentralschweiz und des Espace Mittellands. Gegenüber dem Kanton Zürich und der Nordwestschweiz weist die Ostschweiz im Durchschnitt um rund 8 Prozent tiefere Löhne auf. Das im gesamtschweizerischen Vergleich unterdurchschnittliche Lohnniveau in der Ostschweiz hat einen Zusammenhang mit der Branchenstruktur. Hochlohnbranchen wie Banken/Versicherungen und die chemische Industrie sind in der Ostschweiz untervertreten.
- Das Lohnniveau innerhalb der Ostschweiz ist, nach Branchen betrachtet, sehr heterogen. Ein hohes Lohnniveau weisen Unterricht und Forschung sowie Banken und Versicherungen auf, ein tiefes das Gastgewerbe.
- Wichtige funktionale Faktoren, welche die Lohnhöhe beeinflussen, sind die Ausbildung, die berufliche Stellung sowie das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit.
- Das Lohnniveau von teilzeitlich arbeitenden Männern liegt niedriger als dasjenige ihrer vollzeitlich tätigen Kollegen. Frauen mit einem Vollzeitpensum haben ein etwas niedrigeres Lohnniveau als ihre teilzeitlich tätigen Kolleginnen, weil sie häufiger als diese in Tieflohnbranchen wie dem Gastgewerbe oder dem Detailhandel arbeiten.
- 10 Prozent der Lohnbeziehenden verdienen in der Ostschweiz brutto weniger als 3660 Franken im Monat, wenn man alle Löhne auf ein Pensum von 40 Wochenstunden umrechnet. Der Anteil solcher Tieflohnbeziehenden ist bei den Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich überdurchschnittlich.
- 10 Prozent der Lohnbeziehenden verdienen in der Ostschweiz brutto mehr als 8710 Franken im Monat, wenn man alle Löhne auf ein Pensum von 40 Wochenstunden umrechnet. Etwa jeder fünfte Schweizer Mann in der Ostschweiz gehört zu dieser Gruppe der Hochlohnbeziehenden.
- Frauen haben übers Ganze gesehen in der Ostschweiz rund 20 Prozent tiefere Durchschnittslöhne als die Männer. Die Differenz hat sich seit 2002 etwas verringert. Auch wenn man die Löhne nach einzelnen persönlichen und stellenbezogenen Merkmalen differenziert, zeigt sich durchgehend eine Lohndifferenz zuungunsten der Frauen.
- Berücksichtigt man alle vorliegenden Informationen zu den persönlichen und stellenbezogenen Merkmalen der lohnbeziehenden Männer und Frauen in einem statistischen Modell, bleibt in der Ostschweiz eine Lohndifferenz von rund 11 Prozent unerklärt. In welchem Ausmass Lohndiskriminierung für diese verbleibende Lohndifferenz verantwortlich ist, lässt sich rechnerisch nicht ermitteln.

1 Grossregionen gemäss Bundesamt für Statistik: Ostschweiz (Kantone Glarus, Schaffhausen, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, St. Gallen, Graubünden, Thurgau); Genferseeregion (Kantone Waadt, Wallis, Genf); Espace Mittelland (Kantone Bern, Freiburg, Solothurn, Neuenburg, Jura); Nordwestschweiz (Kantone Basel Stadt, Basel Land, Aargau); Zürich (Kanton Zürich); Zentralschweiz (Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug); Tessin (Kanton Tessin).

2. Einleitung

Der Lohn, als Entschädigung für die Arbeitsleistung im Dienste Dritter, ist die zentrale Quelle der finanziellen Existenzsicherung für einen Grossteil der Bevölkerung. An ihn gekoppelt ist auch die monetäre Speisung der Vorsorgeinstitutionen wie der AHV, der Pensionskassen oder der Arbeitslosenversicherung. Der vorliegende Bericht möchte einen Einblick geben über die derzeitige Lohnlandschaft im privatwirtschaftlichen Sektor der Ostschweiz. Landschaften sind entscheidend geprägt durch ihre Höhe sowie die Höhenunterschiede und deren Struktur innerhalb ihres Gebietes und im Vergleich zu andern Landschaften. Die Lohnhöhe bildet denn auch die zentrale Dimension, die hier in den Blick genommen wird. Informationen dazu können aus der vom Bundesamt für Statistik (BFS) alle zwei Jahre durchgeführten Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) gewonnen werden. In der letzten Erhebung (2008), aus der aktuell Daten zur Verfügung stehen, wurde eine Stichprobe von 1,25 Millionen Lohndaten ermittelt. Von der Stichprobengrösse und -schichtung her sind mit diesen Daten Ergebnisse auf der Ebene der sieben Schweizer Grossregionen¹ produzierbar. Die Grossregion Ostschweiz weist im Jahr 2008 eine Stichprobe von rund 140 000 Lohndaten auf.

Der vorliegende Bericht geht der Frage nach, wie sich das Lohnniveau der Ostschweiz im interregionalen und gesamtschweizerischen Vergleich unterscheidet (Kapitel 3, Seite 5). Die Lohnlandschaft Ostschweiz wird auf Lohnniveauunterschiede nach persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ausbildung, Staatsangehörigkeit, nach unternehmensspezifischen Merkmalen wie Unternehmensgrösse und Branche sowie nach arbeitsplatzbezogenen Besonderheiten wie Anforderungsniveau und berufliche Stellung untersucht (Kapitel 4, Seite 7). Vertieft wird die Situation der Hoch- und Tieflohngruppen betrachtet (Kapitel 5, Seite 18).

Die Lohnunterschiede nach Geschlecht werden speziell im Hinblick auf die Frage untersucht, in welchem Ausmass der gesellschaftlich anerkannte Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» in der Praxis umgesetzt wird (Kapitel 6,

Seite 22). Antworten auf diese Frage für das Jahr 2002 enthält die von der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St.Gallen im Jahr 2005 herausgegebene Studie «Lohn(un)gleichheit im Kanton St.Gallen nach Geschlecht».² Für die diesbezügliche aktuelle Situation in der Grossregion Ostschweiz wurde für die vorliegende Untersuchung mit vergleichbaren statistischen Methoden gearbeitet. Dabei wurden die in der Lohnstrukturerhebung erfassten Merkmale der Lohnbeziehenden (Dienstalter, Ausbildung, Anforderungsniveau der Tätigkeit etc.) einbezogen und analysiert, welcher Anteil der Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen sich auf Unterschiede in diesen Merkmalen zurückführen lassen. Ziel ist die Ermittlung des Lohnunterschieds, der nicht auf Faktoren wie zum Beispiel die Ausbildung oder das Anforderungsniveau zurückgeführt werden kann, die als legitime Gründe für eine unterschiedliche Entlohnung angesehen werden können. Dieser nicht erklärte Lohnunterschied ist auf andere Faktoren zurückzuführen, zu denen in dem für die Analyse verwendeten Datenmaterial keine Angaben vorhanden sind. Lohndiskriminierung ist einer der möglichen Faktoren.

Wenn in diesem Bericht der Begriff «Lohn» verwendet wird, so ist damit immer der standardisierte monatliche Bruttolohn gemeint. Dieser ergibt sich, wenn die effektiv bezogenen Löhne auf eine einheitliche Monatsarbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen à 40 Stunden umgerechnet werden. Durch diese Standardisierung lässt sich das Lohnniveau verschiedener Teilgruppen von Lohnbeziehenden unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang vergleichen.

Bei der Berechnung von Durchschnittslöhnen wurde nicht der arithmetische Mittelwert verwendet, sondern der Median. Der Median teilt die nach Lohnhöhe sortierte Gesamtheit der einzelnen Löhne in zwei gleich grosse Hälften. Die eine Hälfte (50 Prozent) der Löhne sind höher, die andere Hälfte tiefer als der Medianwert. Der Median ist im Gegensatz zum Mittelwert robuster gegen extrem hohe oder extrem tiefe Werte. Bei den Löhnen wird der arithmetische Mittelwert insbesondere durch einzelne extrem hohe Löhne verzerrt.

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

2 Vgl. http://www.sg.ch/home/staat___recht/recht/gleichstellung/lohngleichheit.html

3. Lohnniveau Ostschweiz im interregionalen Vergleich

Der Kanton Zürich – wie auch der Kanton Tessin – bildet eine eigene Grossregion. Er weist im interregionalen Vergleich nicht nur die grösste Zahl Beschäftigter (siehe Balkendicke in Grafik G_1 , Total), sondern auch das höchste Lohnniveau auf. Die Hälfte aller Lohnbeziehenden verdient hier, umgerechnet auf eine einheitliche monatliche Arbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen à 40 Stunden, rund 6 000 Franken oder mehr.

Die Grossregion Ostschweiz¹ liegt bezüglich dem durchschnittlichen Lohnniveau mit rund 5300 Franken an zweitletzter Stelle, vor dem Kanton Tessin. Die Differenzen gegenüber der Zentralschweiz und dem Espace Mittelland

sind allerdings klein. Markante Unterschiede bestehen gegenüber der Genferseeregion, der Nordwestschweiz sowie Zürich.

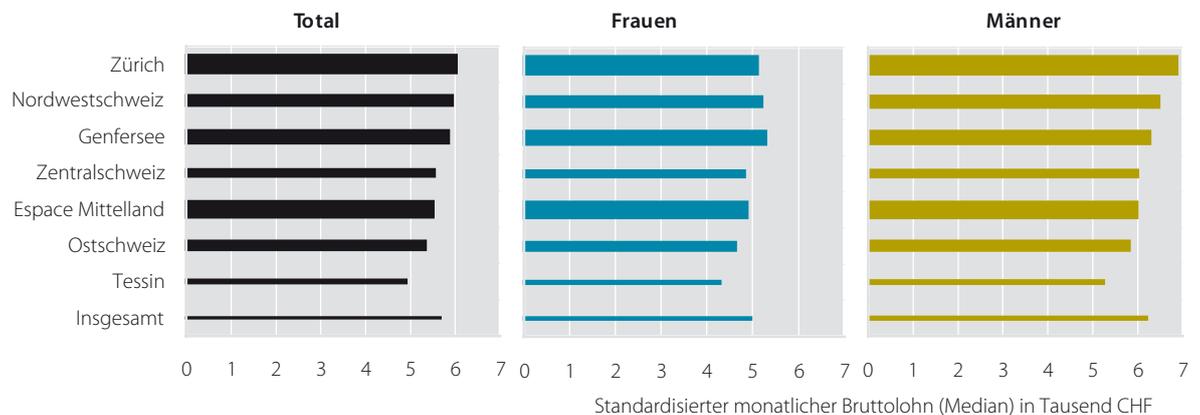
Das Bild der Lohnniveauunterschiede nach Grossregion ähnelt bei den Männern demjenigen des Totals der Lohnbeziehenden. Allerdings liegen die Durchschnittslöhne deutlich höher.

Bei den Frauen sind die interregionalen Differenzen weniger ausgeprägt als bei den Männern. Den höchsten Durchschnittslohn weisen die Frauen der Region Genfersee auf. In allen Grossregionen liegt das Lohnniveau der Frauen markant tiefer als dasjenige der Männer.

Durchschnittliche (Median) standardisierte Bruttomonatslöhne

Grossregionen¹, 2008

G_1



Balkendicke der Grossregionen proportional zur Zahl der Beschäftigten

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

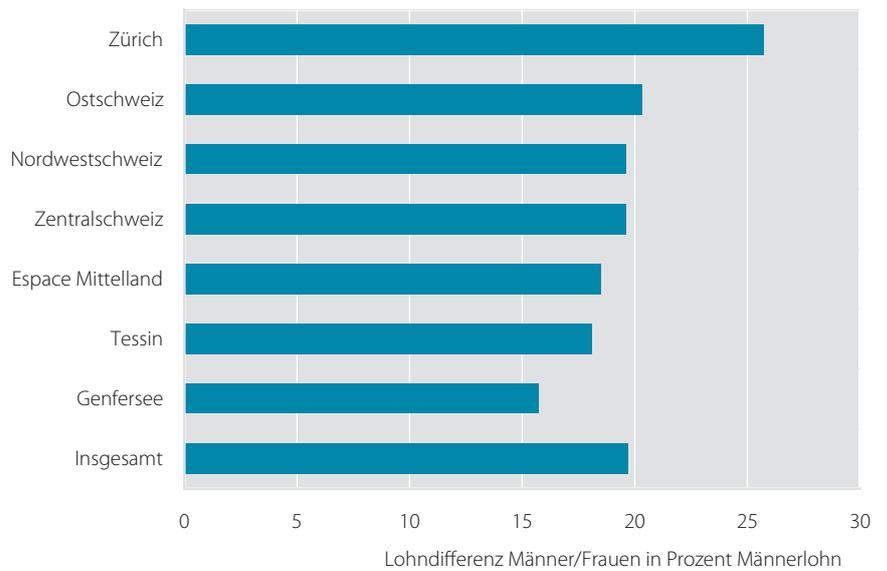
1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Die Lohndifferenzen zwischen Frauen- und Männerlöhnen (in Prozent des Männerlohns) betragen im schweizerischen Durchschnitt 20 Prozent zuungunsten der Frauen (siehe G_2). Der Wert der Grossregion Ostschweiz liegt in diesem Bereich. In Zürich sind die Differenzen mit rund 26 Prozent

am höchsten. Die tiefsten Lohndifferenzen weist die Region Genfersee auf. Der Frage, welcher Anteil dieser hier dargestellten Lohndifferenzen sich durch personen- und tätigkeitsbezogene Merkmale erklären lässt, wird in Kapitel 6, Seite 22 nachgegangen.

Lohndifferenzen zwischen Männer- und Frauenlöhnen
Grossregionen¹, 2008

G_2



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4. Lohnvergleiche in der Grossregion Ostschweiz

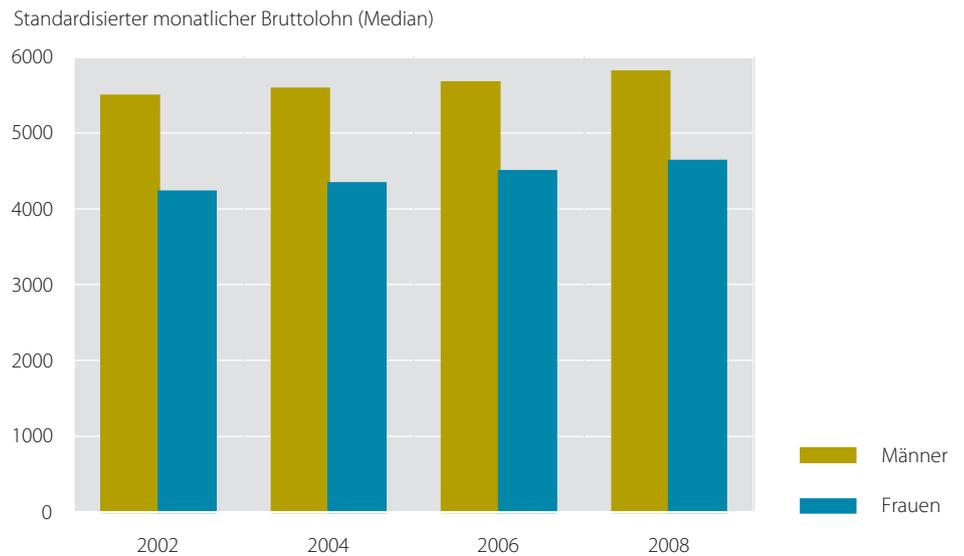
4.1. Geschlecht

Seit 2002 sind die Löhne in der Ostschweiz für Frauen und Männer gestiegen. Der Lohnunterschied ist leicht zurückgegangen. 2002 verdiente eine Frau 23 Prozent weniger als ein Mann. 2008 betrug die durchschnittliche Lohndifferenz

mit 1180 Franken noch 20 Prozent. Welcher Anteil davon sich durch Unterschiede in personen- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen erklären lässt, wird in Kapitel 6, Seite 22 nachgegangen.

Durchschnittlicher (Median) standardisierter monatlicher Bruttolohn
Grossregion Ostschweiz¹, 2002–2008

G_3



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Betrachtet man die Lohnverteilung nach Lohnhöheklassen, so zeigt sich, dass die grosse Mehrheit der Beschäftigten monatlich zwischen 3 000 und 7 000 Franken verdient, wenn man die Löhne auf eine Vollzeitätigkeit umrechnet (vgl. Grafik G_4). Entsprechend dem tieferen Lohnniveau der Frauen, sind bei ihnen die Anteile, die zwischen 3 000 und 5 000

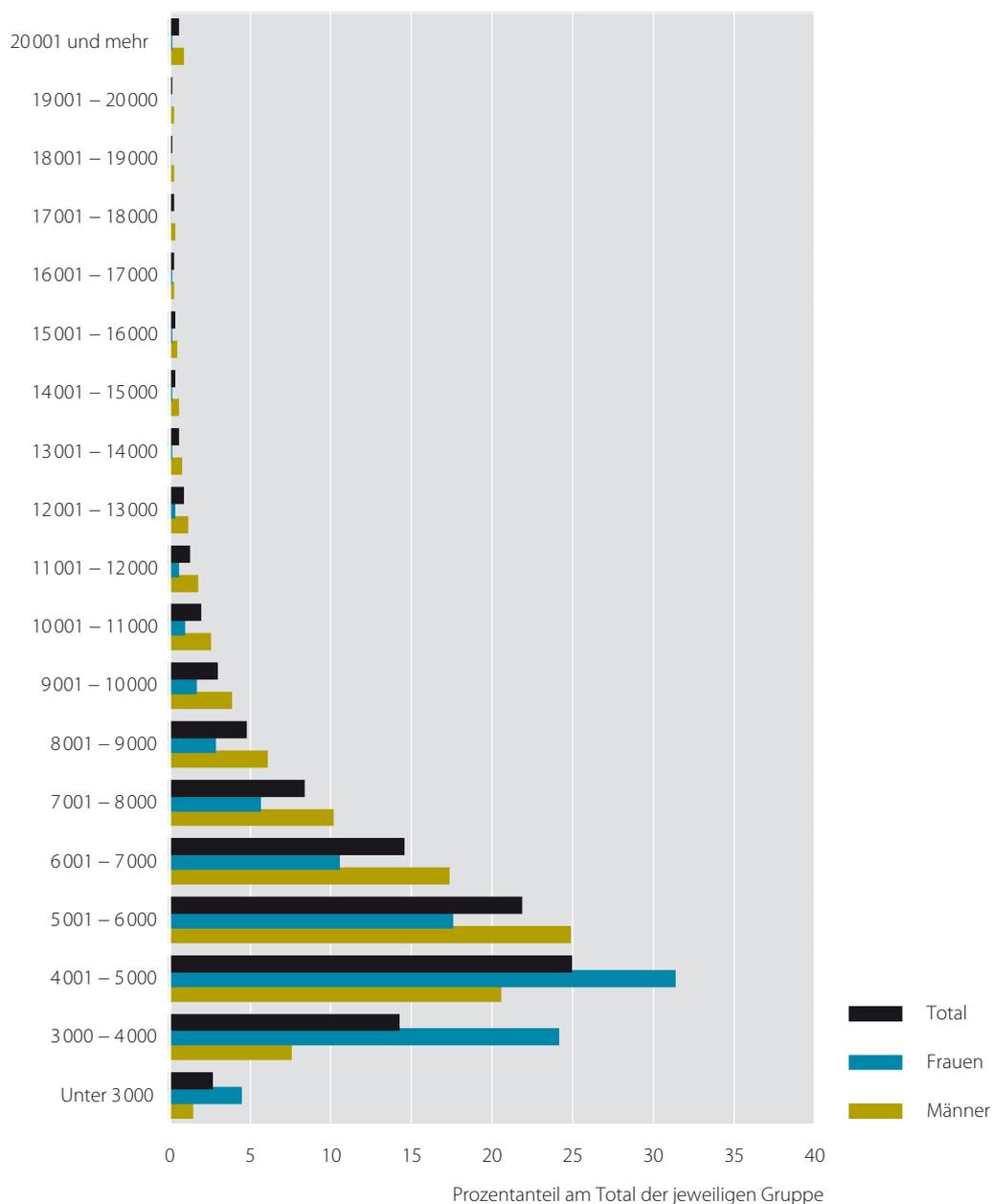
Franken verdienen, deutlich grösser als bei den Männern.

Über 10 000 Franken monatlich verdienen knapp 9 Prozent der Männer und gut 2 Prozent der Frauen. Unter 3 000 Franken verdienen lediglich 1,4 Prozent der Männer und 4,4 Prozent der Frauen. Mehr zu den Hoch- und Tieflohnen folgt in Kapitel 5, Seite 18.

Beschäftigte nach Lohnklassen des standardisierten monatlichen Bruttolohnes und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_4



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.2. Branche

Die Lohnunterschiede zwischen den Branchen sind gross. In Grafik G_5 ist für jede Branche der standardisierte Bruttolohn des 25. Perzentils, des Medians (50. Perzentil) und des 75. Perzentils (siehe Lesebeispiel) abgebildet. Alle drei Masszahlen sind für die Branche Unterricht/Forschung am höchsten. 50 Prozent der Beschäftigten verdienen hier brutto mehr als 8 000 Franken pro Monat (Median). Das ist doppelt so viel wie im Gastgewerbe. Die Hälfte der Löhne

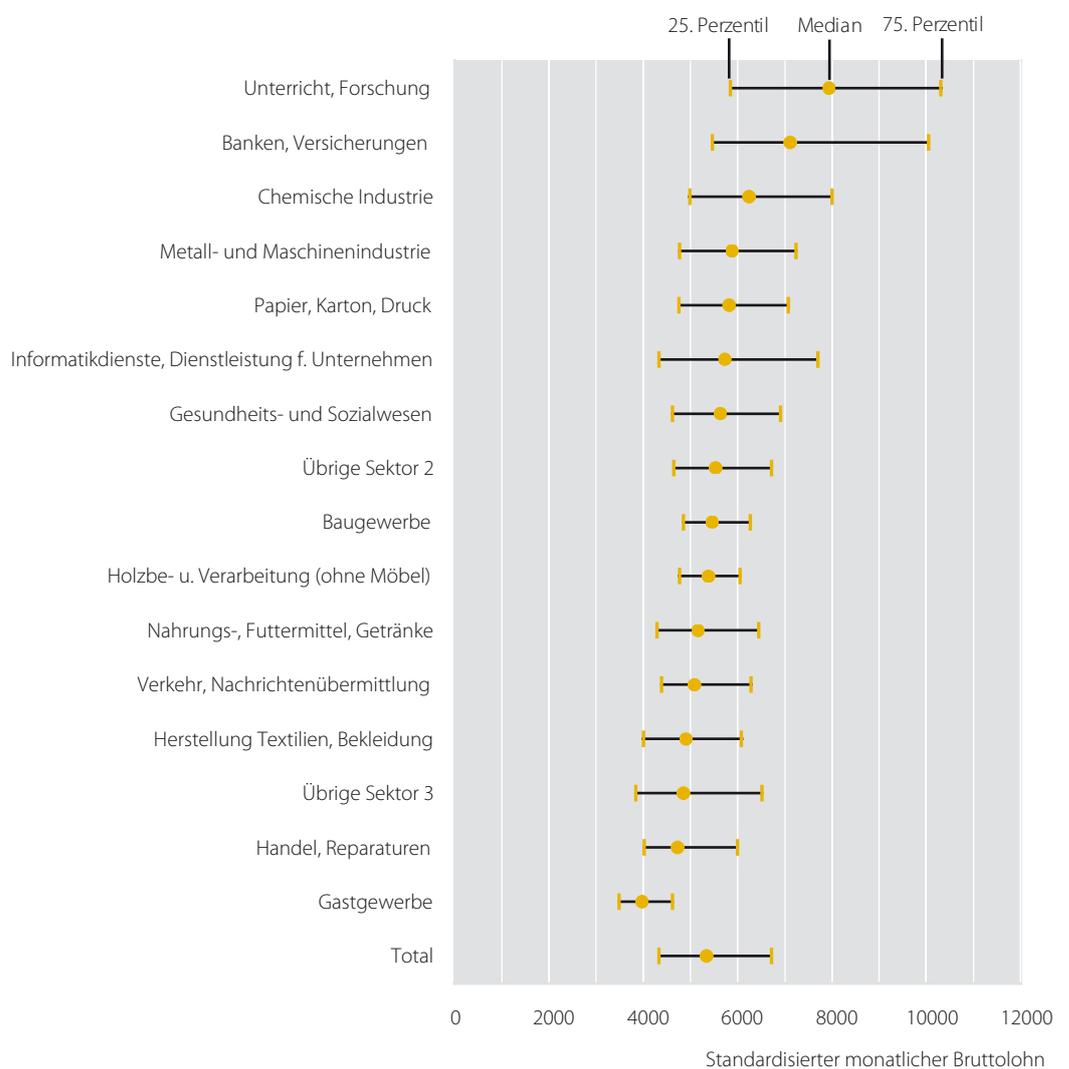
in der Branche Unterricht/Forschung liegt in der Spannweite zwischen dem 25. und dem 75. Perzentil, also zwischen 5 800 und 10 300 Franken.

Auf der anderen Seite der Verteilung liegt das Gastgewerbe, wo die Löhne der am besten Verdienenden (75. Perzentil) auf einem Niveau beginnen (4 600 Franken), welches demjenigen eines Teils der am wenigsten Verdienenden in der Branche Unterricht/Forschung entspricht.

Verteilung der monatlichen standardisierten Bruttolöhne nach Branche

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_5



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Lesebeispiel zu G_5

Von den Beschäftigten im Gastgewerbe verdienen 25 Prozent weniger als 3 500 Franken (25. Perzentil). 50 Prozent verdienen mehr als 4 000 Franken (Median) und 50 Prozent weniger. 25 Prozent verdienen mehr als 4 600 Franken (75. Perzentil).

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Wie gross die Lohnabweichung bei Männern und Frauen vom Branchen-Medianlohn ist, zeigt die Grafik G_6. Die Branchen sind wie in Grafik G_5 absteigend nach der Höhe des Branchen-Medianlohns geordnet. Die Lohndifferenzen im Verhältnis zum Branchen-Medianlohn zeigen für Frauen und Männer ein unterschiedliches Bild. Sie sind bei den Frauen überall negativ, das heisst, ihr Durchschnittslohn ist tiefer als derjenige der Branche, in welcher sie tätig sind. Bei den Männern ist das Umgekehrte der Fall.

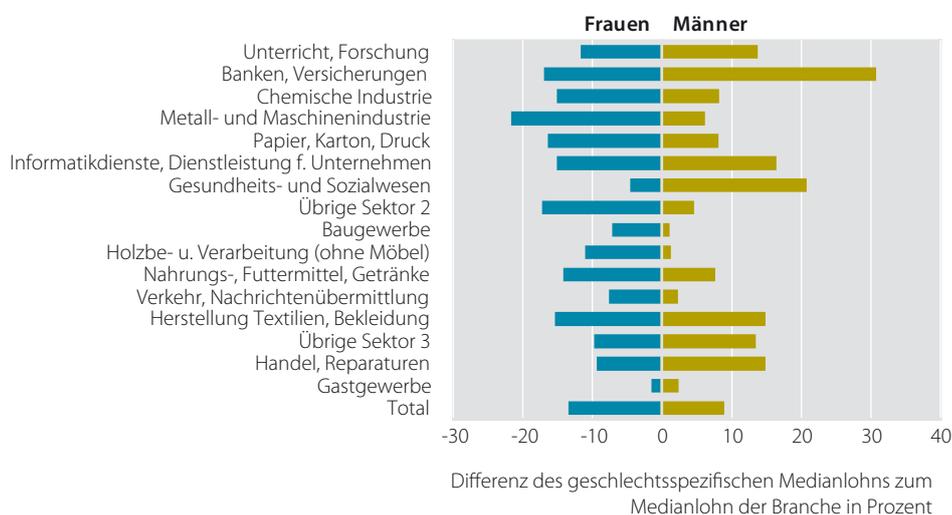
Am nächsten beim Branchendurchschnitt sind die Männerlöhne im Baugewerbe, in der Holzverarbeitung und in

der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung. Am Überdurchschnittlichsten sind ihre Löhne in der Branche Banken und Versicherungen (+31 Prozent). Bei den Frauen sind die geringsten Lohndifferenzen in Bezug auf den Branchen-Medianlohn im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Die grösste negative Abweichung vom Medianlohn besteht in der Metall- und Maschinenindustrie und beträgt 22 Prozent.

Welcher Anteil der hier dargestellten Unterschiede sich durch personen- und tätigkeitsbezogene Unterschiede erklären lässt, wird in Kapitel 6, Seite 22 gezeigt.

Abweichung vom Durchschnittslohn (Median) der Branche nach Geschlecht
Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_6



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Dass die Differenzen zum Medianlohn der Branche bei Frauen und Männern zum Teil so unterschiedlich sind, hat unter anderem mit den unterschiedlichen Frauen- bzw. Männeranteilen in den einzelnen Branchen zu tun. In Grafik G_7 wird der Anteil beschäftigter Frauen je Branche in Beziehung gesetzt zur Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Pro Branche wurde dazu die Differenz zwischen dem Median des standardisierten monatlichen Bruttolohns der Frauen und demjenigen der Männer gebildet und die Differenz in Prozenten des Männerlohns berechnet. Ein systematischer Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und der Differenz zu den Männerlöhnen lässt sich nicht feststellen. Die Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil befinden sich in Grafik G_7 oberhalb der horizontalen gestrichelten Linie «Alle Branchen». Bei diesen weist das Gastgewerbe eine sehr geringe Lohndifferenz von 3 Prozent auf. Hingegen liegen die Lohndifferenzen bei den Branchen

Unterricht/Forschung, Textilindustrie, sowie Banken und Versicherungen mit 22 bis 36 Prozent im klar überdurchschnittlichen Bereich.

Sowohl einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil und eine unterdurchschnittliche Lohndifferenz der Frauen im Verhältnis des Männerlohns ist in den Branchen Holzbe-/Verarbeitung, Verkehr/Nachrichtenübermittlung und im Baugewerbe zu finden. Die Paarung eines unterdurchschnittlichen Frauenanteils von weniger als 40 Prozent mit einer überdurchschnittlichen Lohndifferenz zwischen 21 und 26 Prozent zeigt sich in den Branchen Chemische Industrie, Papier/Karton/Druck und der Metall- und Maschinenindustrie.

Es wird zu prüfen sein, welcher Teil der branchenspezifischen Lohndifferenzen auf unterschiedliche Ressourcen- und Tätigkeitsprofile (wie z.B. Alter, Ausbildung, Anforderungsniveau usw.) von Männern und Frauen zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 6, Seite 22).

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen und Frauenanteile nach Branche

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_7



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Lesebeispiel zu G_7

Im Gesundheits- und Sozialwesen sind 82 Prozent der Beschäftigten Frauen (abzulesen auf der vertikalen Achse). Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Prozent des Männerlohns beträgt in dieser Branche 21 Prozent (horizontale Achse).

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.3. Berufliche Stellung

Unter dem Titel «berufliche Stellung» wird in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung das Ausmass der Verantwortung ermittelt, welches eine beschäftigte Person bei ihrer Tätigkeit innehat. Die befragten Betriebe hatten ihre Beschäftigten in fünf Kategorien einzuteilen, die wie folgt definiert wurden:

- oberstes und oberes Kader: Personen, welche in der obersten Geschäftsführung und Leitung eines Unternehmens mitwirken;
- mittleres Kader: Personen mit Bereichsleitung oder hoher Stabsfunktion;
- unteres Kader: Personen mit ausführungsorientierter Leitung eines Teilbereichs oder in einer qualifizierten Stabsfunktion;
- unterstes Kader: Personen mit Überwachungsfunktion von Arbeiten nach genauer Anleitung;
- ohne Kaderfunktion: Personen, die keine der oben definierten Kaderpositionen bekleiden.

Die Mehrheit der Männer und Frauen hat keine Kaderposition inne. In Grafik G_8 kommt dies in der Breite der beiden

Säulen zur Gruppe «ohne Kaderfunktion» zum Ausdruck. Je breiter eine Säule, umso mehr Personen gehören zur jeweiligen Gruppe.

Da nur rund 40 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, sind schmalere Säulen in jeder beruflichen Stellung zu erwarten. In Anteilswerten ausgedrückt hat rund jeder fünfte beschäftigte Mann, jedoch nur jede zehnte Frau eine Kaderposition inne.

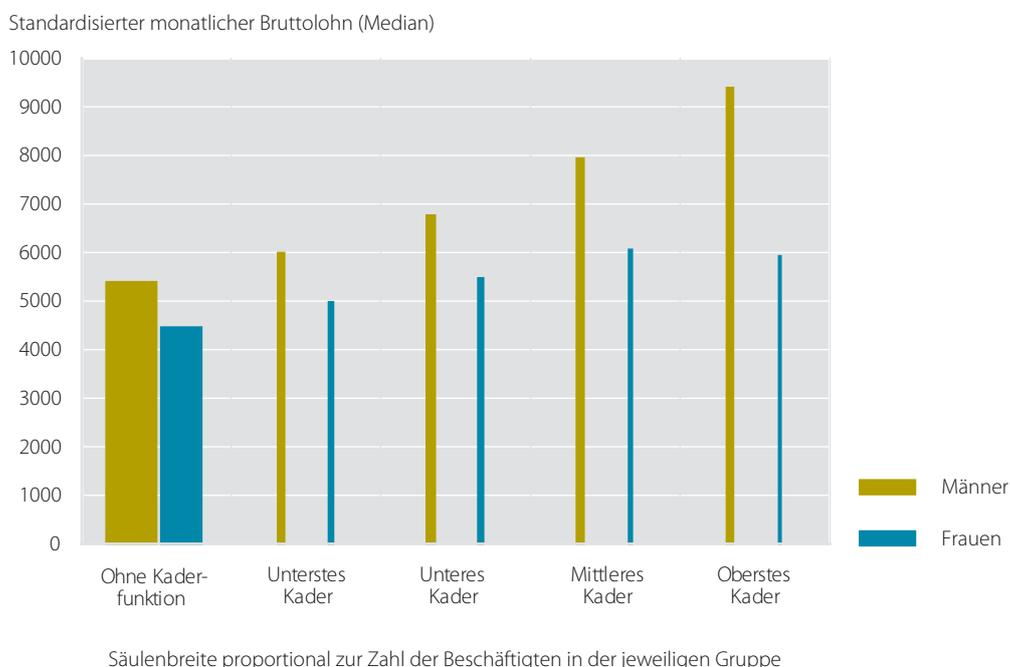
Wie zu erwarten ist, steigt das Lohnniveau mit der Höhe der Kaderposition. Diese Tendenz zeigt sich sowohl bei Männern wie Frauen, wobei sich bei den Frauen im obersten und mittleren Kader das Lohnniveau auf gleicher Höhe befindet.

Betrachtet man die Differenzen zwischen Frauen und Männerlöhnen, zeigt sich, dass Frauen in allen Kategorien weniger verdienen als Männer und der Lohnunterschied mit der Höhe der beruflichen Stellung steigt. Bei Frauen in Stellungen ohne Kaderfunktion liegt der Durchschnittslohn um rund 900 Franken, im obersten Kader um rund 3 500 Franken tiefer als derjenige der Männer.

Durchschnittlicher (Median) standardisierter monatlicher Bruttolohn nach beruflicher Stellung und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_8



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.4. Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau einer Arbeitsstelle hängt mit der beruflichen Stellung zusammen, ist doch davon auszugehen, dass das Wahrnehmen einer Kaderfunktion eine erhöhte Anforderung darstellt. Allerdings können auch Personen ohne Kaderfunktion ein hohes Anforderungsniveau haben. Analog zur beruflichen Stellung hatten deshalb die zu den Löhnen befragten Betriebe ihre Beschäftigten in vier Anforderungsniveaus einzuteilen, die wie folgt definiert wurden:

- (1) Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet;
- (2) selbständiges und qualifiziertes Arbeiten;
- (3) Berufs- und Fachkenntnisse;
- (4) einfache und repetitive Tätigkeiten.

Wie zu erwarten ist, steigt die Lohnhöhe mit steigendem Anforderungsniveau sowohl bei Männern wie Frauen (vgl. Grafik G_9). Die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind bei Positionen mit höchstem Anforderungsniveau am grössten.

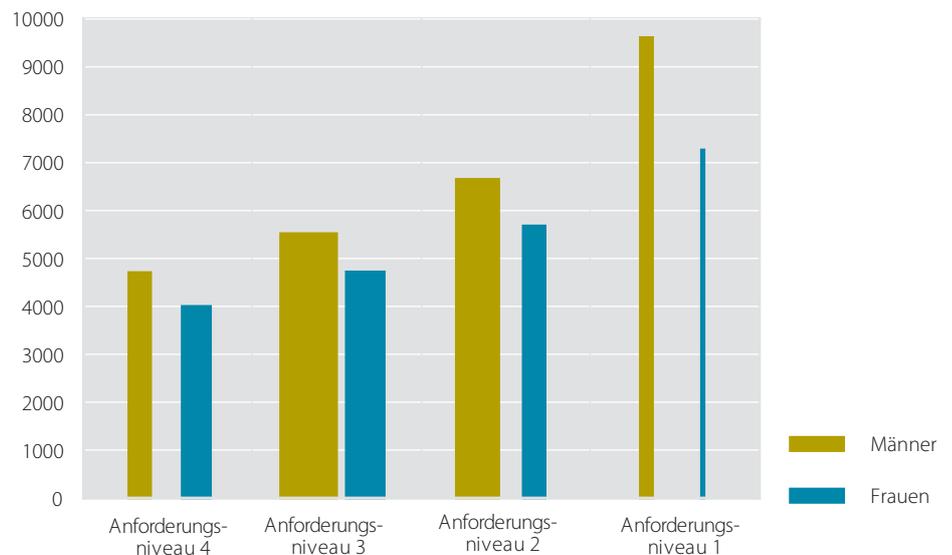
Auch in Grafik G_9 repräsentiert die Säulenbreite die Zahl der Personen, die hinter jeder Säule stehen. Damit wird ersichtlich, dass Frauen mehrheitlich einfache Tätigkeiten oder solche, die Berufs- und Fachkenntnisse verlangen (Niveau 3 und 4), ausführen. Im Unterschied dazu üben Männer hauptsächlich Tätigkeiten aus, welche Berufs- und Fachkenntnisse oder selbständiges qualifiziertes Arbeiten erfordern (Niveau 2 und 3). In einer Funktion mit höchstem Anforderungsniveau arbeitet etwa jeder sechzehnte Mann, jedoch nur etwa jede hundertste Frau.

Durchschnittlicher (Median) standardisierter Bruttomonatslohn nach Anforderungsniveau und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_9

Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median)



Säulenbreite proportional zur Zahl der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.5. Arbeitspensum

Teilzeitarbeit ist in der Schweiz weit verbreitet. Es wird Teilzeit gearbeitet, um einer Ausbildung nachgehen zu können, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen oder um mehr Freizeit zu haben. Teilzeitarbeit ist vor allem bei Frauen häufig. In der Grossregion Ostschweiz arbeitet über die Hälfte der berufstätigen Frauen (55 Prozent) Teilzeit. Bei den Männern ist es nur etwa jeder Zehnte. Durch die auf ein Vollzeitpensum umgerechneten Bruttolöhne lässt sich das Lohnniveau der verschiedenen Beschäftigungsgrade vergleichen.

Betrachtet man das Total der Löhne, so geht mit steigendem Beschäftigungsgrad ein steigendes Lohnniveau

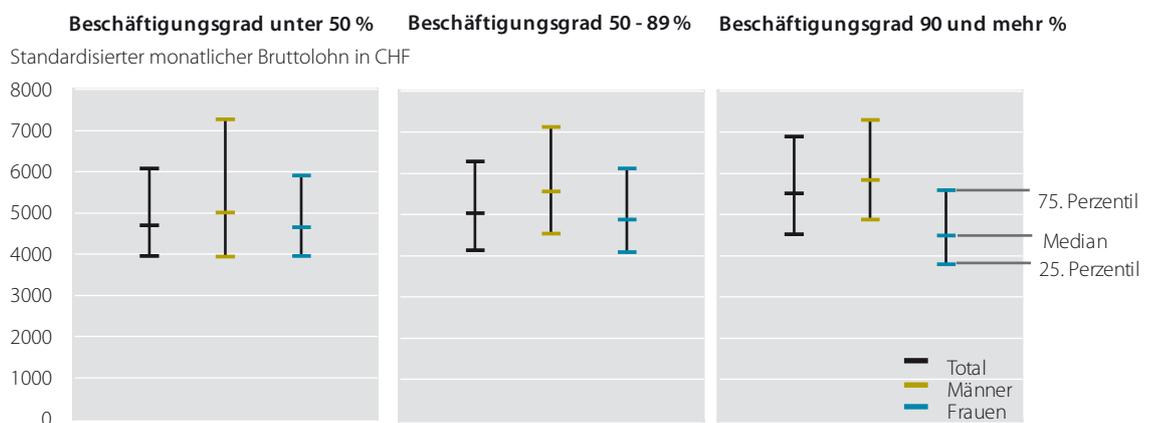
einher und dies betrifft alle in Grafik G_10 dargestellten Verteilungsmasse (siehe Total). Bei den Männern zeigt sich dasselbe Bild, mit einer Ausnahme. Das 75. Perzentil, das heisst der unterste Lohn des bestverdienenden Viertels, bleibt über alle drei Beschäftigungsgrade praktisch auf demselben Niveau.

Bei den Frauen zeigt sich ein anderes Bild, das vor allem darin abweicht, dass Personen mit einem Vollzeitpensum ein tieferes Lohnniveau aufweisen als teilzeitlich Arbeitende. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass vollzeitlich tätige Frauen überdurchschnittlich oft in Tieflohnbranchen wie dem Gastgewerbe oder dem Detailhandel arbeiten.

Verteilung standardisierte monatliche Bruttolöhne nach Beschäftigungsgrad

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_10



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Lesebeispiel zu G_10

Von den Frauen mit einem Beschäftigungsgrad von 90 und mehr Prozent verdienen 50 Prozent mehr als 4490 Franken (Median) und 50 Prozent weniger. 25 Prozent verdienen weniger als 3790 Franken (25. Perzentil) und 25 Prozent der Frauen verdienen mehr als 5590 Franken (75. Perzentil). Für die Vergleichbarkeit sind die Löhne auf eine einheitliche monatliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen à 40 Stunden umgerechnet.

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.6. Alter

Mit zunehmendem Alter steigt die Berufserfahrung und es werden Zusatzausbildungen abgeschlossen. Beides erhöht den Wert der Arbeit, wie G_11 zeigt, welche die Lohnverteilung gemäss dem Alter der Beschäftigten auffächert.

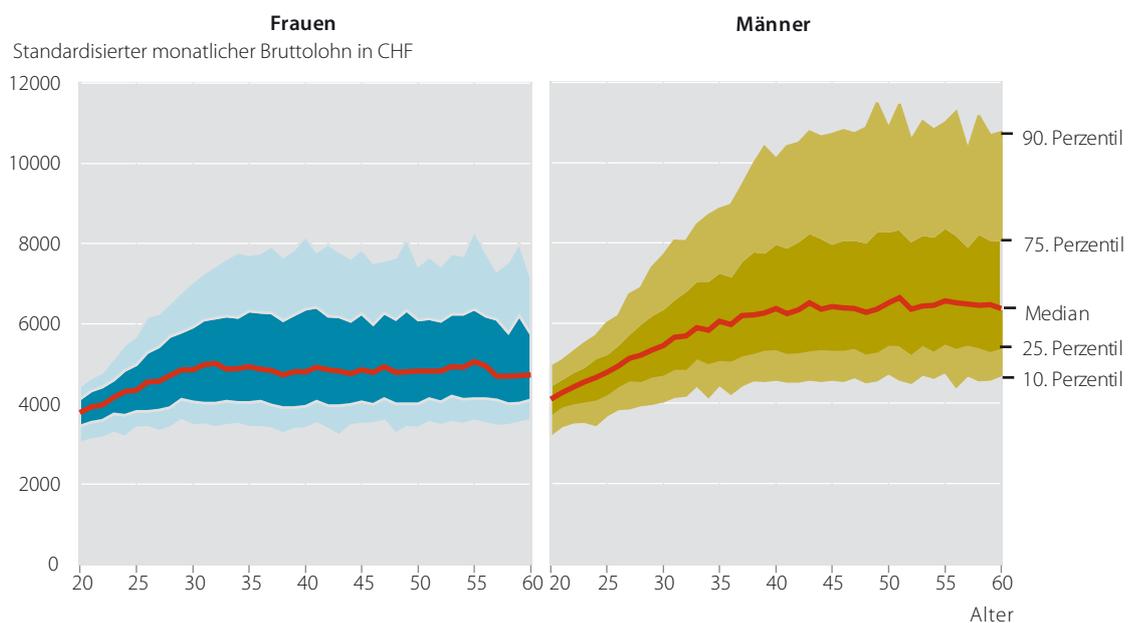
In den beiden Wolken von Grafik G_11 befinden sich die Löhne von 80 Prozent aller beschäftigten Frauen und Männer (siehe Lesebeispiel). Betrachtet man das Gesamtbild, so hebt sich die Männerwolke, ausgehend von einer

mit der Frauenwolke vergleichbaren Struktur bei den 20 bis 25-Jährigen stärker vom Boden ab, wird dicker und erreicht grössere Höhen als diejenige der Frauen. Der Medianfaden erreicht bei den Frauen bereits anfangs Dreissig den höchsten Punkt, während er bei den Männern länger ansteigt und auch bei den über 55-Jährigen einen weniger markanten Rückgang erfährt wie bei den Frauen.

Verteilung der standardisierten monatlichen Bruttolöhne nach Alter und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_11



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Lesebeispiel zu G_11

50 Prozent der Männer im Alter von 60 verdienen mehr als 6360 Franken (Median) und 50 Prozent weniger. 10 Prozent der 60-jährigen Männer verdienen weniger als 4710 Franken (10. Perzentil) und 10 Prozent mehr als 10760 Franken (90. Perzentil). 25 Prozent verdienen weniger als 5400 Franken (25. Perzentil) und mehr als 8070 Franken (75. Perzentil). Insgesamt liegt die Lohnspannweite von 80 Prozent der 60-jährigen Männer zwischen 4710 und 10760 Franken.

Die Lohnspannweite der mittleren 50 Prozent der Löhne liegt zwischen 5400 und 8070 Franken (dunkler Farbbereich).

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.7. Ausbildung

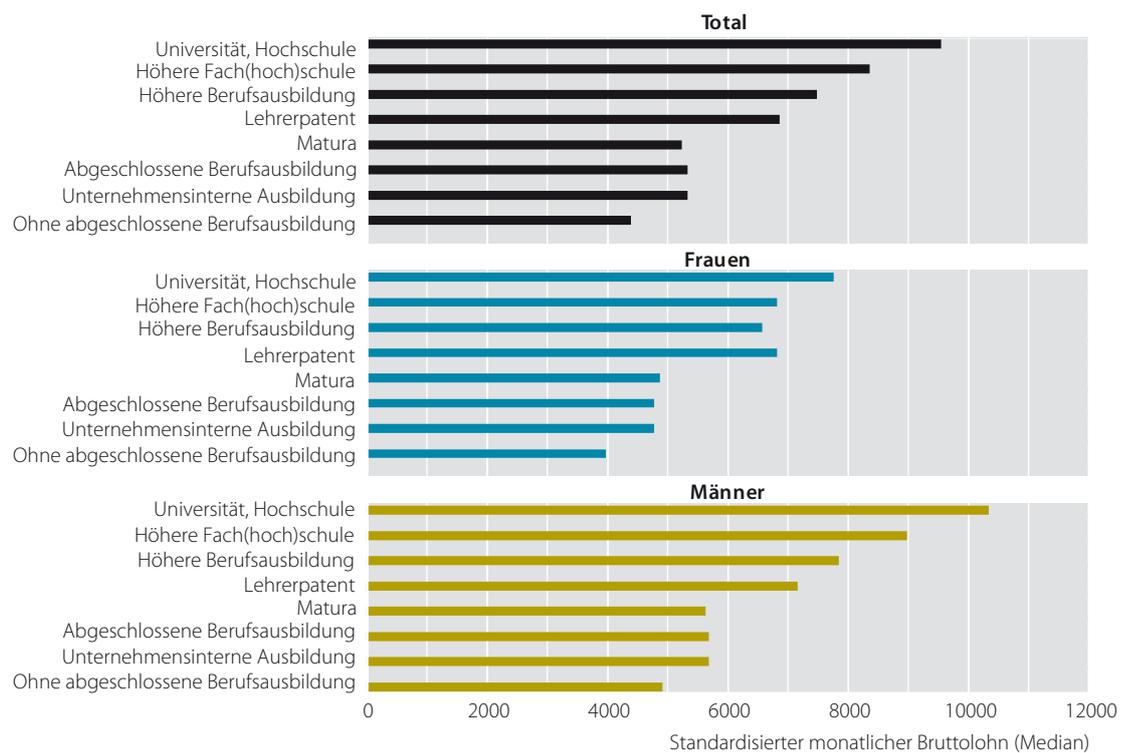
Generell betrachtet zahlt sich Bildung aus. Die Löhne steigen mit einer Zunahme des Ausbildungsniveaus. Dies ist bei Frauen und Männern der Fall. Wie aus Grafik G_12 ersichtlich ist, ziehen Männer einen grösseren monetären Nutzen aus ihrer Ausbildung. Es fällt auf, dass in höheren

Ausbildungen der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen besonders gross ist. Beispielsweise verdienen Männer mit Hochschulabschluss durchschnittlich etwa 10200 Franken, Frauen lediglich 7700 Franken.

Durchschnittlicher (Median) standardisierter monatlicher Bruttolohn nach Ausbildung und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_12



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

4.8. Unternehmensgrösse

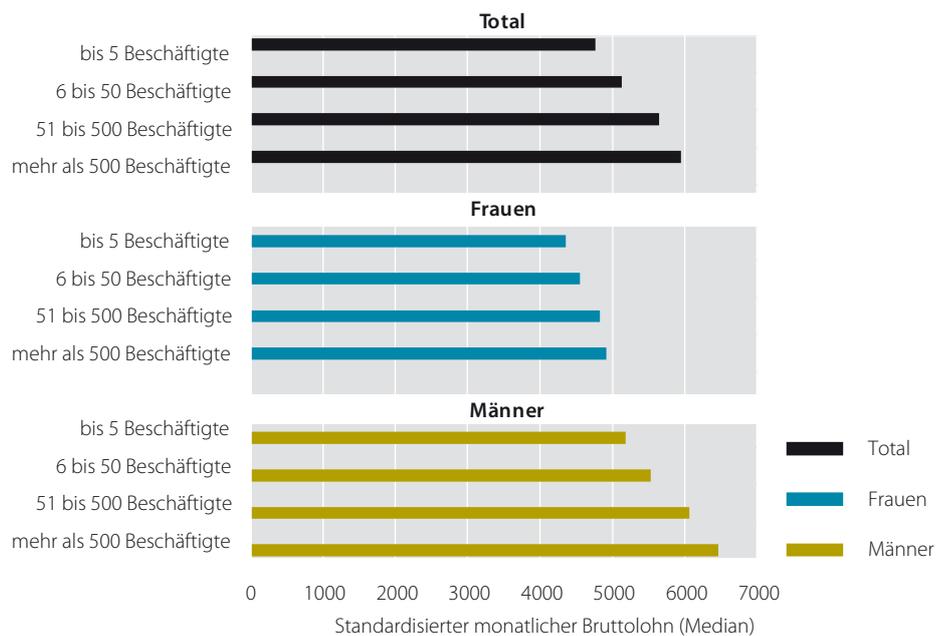
Das Lohnniveau ist umso höher, je grösser das Unternehmen ist. Das gilt sowohl für Männer wie Frauen. Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sind in grösseren Unternehmen ausgeprägter. Der Frage, welcher Teil der festzustellenden Lohnniveauunterschiede darauf

zurückzuführen ist, dass Grossunternehmen häufiger in wertschöpfungsstarken Branchen wie dem Finanzsektor tätig sind, und welcher Teil auf eine höhere Bezahlung von gleichwertiger Arbeit zurückzuführen ist, kann hier nicht nachgegangen werden.

Durchschnittlicher (Median) standardisierter monatlicher Bruttolohn nach Unternehmensgrösse und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_13



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

5. Tief- und Hochlöhne in der Grossregion Ostschweiz

Es existiert keine allgemein verbindliche Definition, was ein Tieflohn und was ein Hochlohn ist. In den nachfolgend dargestellten Ergebnissen wird ein Lohn als tief betrachtet, wenn er tiefer ist als der Wert, unter dem die 10 Prozent der tiefsten Löhne liegen. Und umgekehrt gilt ein Lohn als Hochlohn, wenn er höher ist als der Wert über dem die 10

Prozent der höchsten Löhne liegen. Mit dieser Definition haben 10 Prozent aller Beschäftigten einen Tieflohn und 10 Prozent einen Hochlohn. Die Bandbreite bei den tiefen Löhnen, welche durch die Nullgrenze gegen unten eingeschränkt sind, ist kleiner als bei den hohen Löhnen, die gegen oben (mindestens theoretisch) unbegrenzt sind.

5.1. Tieflöhne

In der Grossregion Ostschweiz verdienten im Jahr 2008 die 10 Prozent der am tiefsten entlohnten Beschäftigten 3 660 Franken oder weniger (standardisierter monatlicher Bruttolohn).

Konzentrieren wir uns auf die Personengruppe mit Tieflohn und deren Lohnverteilung. Die 25 Prozent der Tieflohnbezüger mit den tiefsten Löhnen (innerhalb der Gruppe der Tieflohnbeziehenden) verdient unter 2 970 Franken. Die nächsten 25 Prozent haben einen Lohn zwischen 2 970 Franken und 3 290 Franken. Weitere 25 Prozent aller Tieflohnbezüger erhalten einen Lohn zwischen 3 290 und 3 500

Franken. Das letzte Viertel erhält einen Lohn zwischen 3 500 und 3 660 Franken.

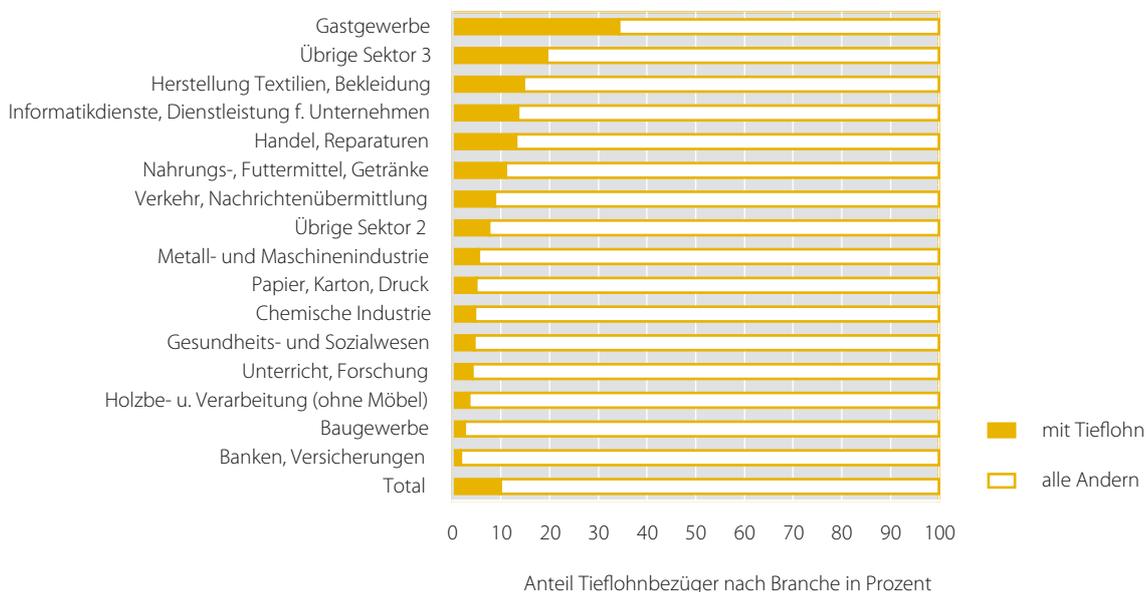
Nach Geschlecht sind es bei den Frauen 17 Prozent und bei den Männern 5 Prozent, die einen Tieflohn erhalten.

Nach Branchen betrachtet weisen das Gastgewerbe (34 Prozent), die Sammelkategorie «Übrige Sektor 3» (20 Prozent) und die Textilbranche (15 Prozent) deutlich überdurchschnittliche Anteile von Tieflohnbeziehenden auf (siehe Grafik G_14). Am anderen Ende der Verteilung befinden sich das Baugewerbe und die Banken/Versicherungen mit einem Tieflohnanteil von weniger als drei Prozent.

Anteil Beschäftigte mit Tieflohn nach Branche

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_14



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

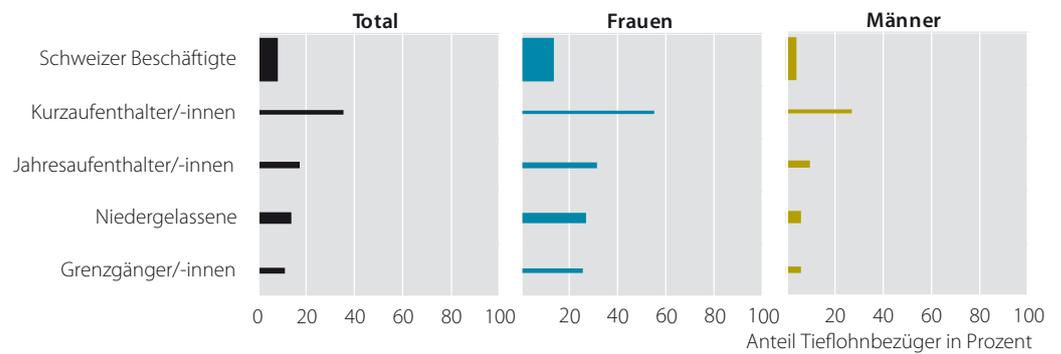
Ausländerinnen und Ausländer erhalten häufiger einen Tieflohn als Schweizerinnen und Schweizer (vgl. Grafik G_15). Am deutlichsten ist dies bei den Beschäftigten mit Kurzaufenthaltsbewilligung der Fall. Während Schweizer Männer sowie ausländische Niedergelassene und Grenzgänger unterdurchschnittliche (< 10%) Tieflohnanteile aufweisen, weisen die Frauen bei allen Aufenthaltstypen überdurchschnittliche Werte auf.

Die Balkendicke in G_15 visualisiert die zahlenmässige Grösse der jeweiligen Personengruppe. So wird deutlich, dass die Zahl der Personen mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung im Vergleich zu den andern Gruppen sehr klein ist. Ihr Anteil an allen Beschäftigten beträgt lediglich gut zwei Prozent.

Beschäftigte mit Tieflohn nach Aufenthaltstyp und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_15



Balkendicke proportional zur Anzahl Fälle in der jeweiligen Kategorie

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

5.2. Hochlöhne

Gemäss der auf Seite 18 dargelegten Definition gilt ein auf ein Vollzeitpensum von 40 Arbeitsstunden die Woche umgerechneter Lohn als Hochlohn, wenn er höher ist als 8 710 Franken. Lediglich 10 Prozent aller Beschäftigten verfügen über ein höheres Lohnniveau.

Die Spannweite der Verteilung der Hochlöhne ist deutlich grösser, als die der Tieflöhne. Das gemessen an der Lohnhöhe unterste Viertel der Hochlohnbezüger verdient zwischen 8 710 und 9 420 Franken. Die nächsten 25 Prozent erhalten einen Lohn zwischen 9 420 und 10 480 Franken. Ein weiteres Viertel verdient zwischen 10 480 und 12 500

Franken. Und das letzte Viertel weist einen Monatslohn von über 12 500 Franken auf.

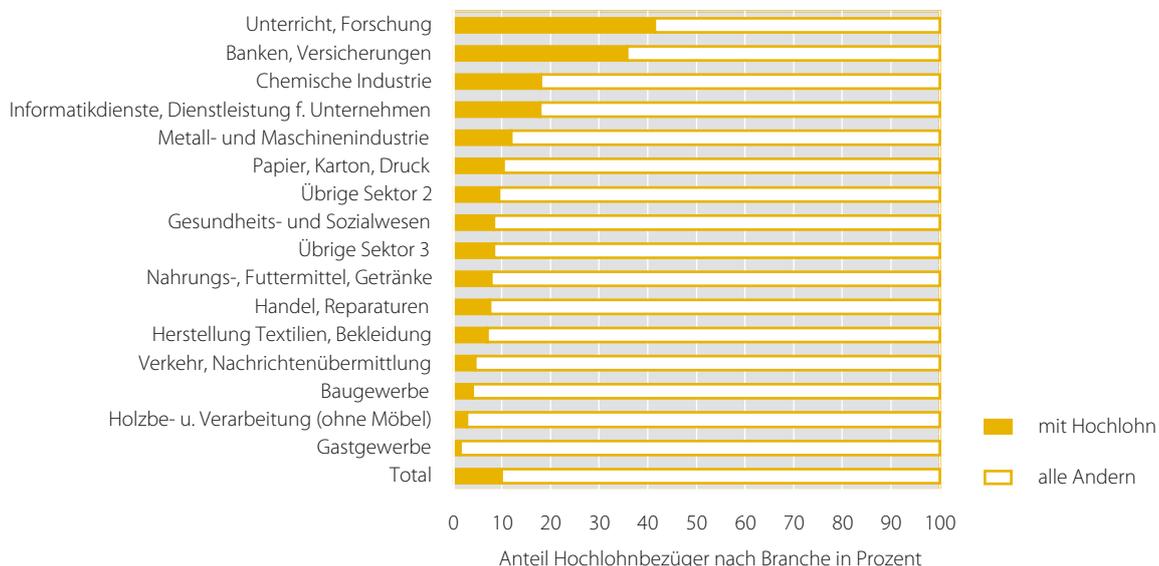
Nach Geschlecht sind bei den Frauen 5 Prozent und bei den Männern 14 Prozent Hochlohnbeziehende.

Nach Branchen betrachtet weisen die Gruppen Unterricht/Forschung sowie Banken und Versicherungen mit 42 bzw. 36 Prozent einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil von Hochlohnbeziehenden auf (siehe Grafik G_16). Die tiefsten Anteilswerte weisen das Baugewerbe, die Holzverarbeitung sowie das Gastgewerbe auf.

Beschäftigte mit Hochlohn nach Branche

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_16



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Schweizerinnen und Schweizer haben eine grössere Chance einen Hochlohn zu beziehen als Ausländerinnen und Ausländer (vgl. Grafik G_17, Total). Am schlechtesten sind die Chancen bei den Kurzaufenthalter/-innen, die bereits bei den Tieflohnanteilen als die lohnmässig am schlechtesten gestellte Personengruppe aufgefallen ist.

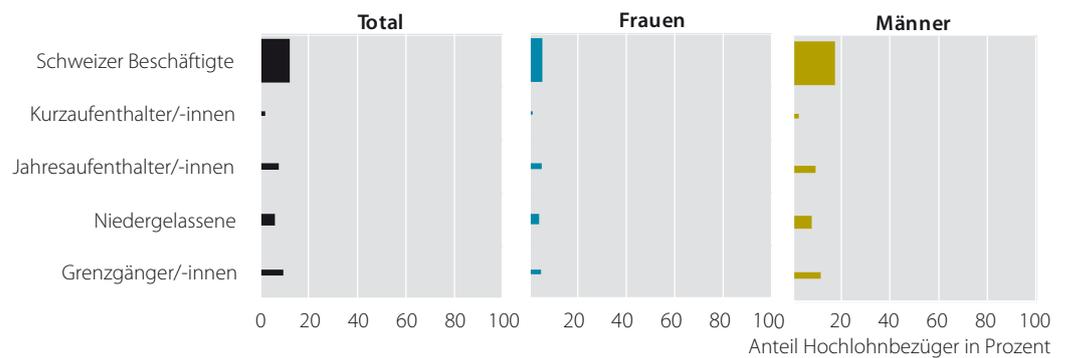
Bei den Männern sind es in erster Linie die Schweizer,

welche einen überdurchschnittlichen Hochlohnanteil aufweisen. Bei den Ausländern haben auch noch die Grenzgänger einen leicht überdurchschnittlichen Anteil. Bei den Frauen ist der Hochlohnanteil bei allen Aufenthaltstypen unterdurchschnittlich. Keine der weiblichen Personengruppen weist mehr als fünf Prozent Hochlohnbeziehende auf.

Beschäftigte mit Hochlohn nach Aufenthaltstyp und Geschlecht

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_17



Balkendicke proportional zur Anzahl Fälle in der jeweiligen Kategorie

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

6. Erklärte und nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

In allen im Kapitel 4 dargestellten Lohnvergleichen, bei denen das Lohnniveau der beiden Geschlechter nach verschiedenen einzelnen Merkmalen wie zum Beispiel Alter oder berufliche Stellung ausgewertet wurde, wiesen die Frauen tiefere Löhne auf als die Männer. Es zeigte sich aber auch, dass die Differenzen, je nach zusätzlich berücksichtigten Merkmalen, unterschiedlich gross waren. In diesem Kapitel wird nun der Frage nachgegangen, welcher Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern resultiert, wenn man alle in den Daten der Lohnstrukturerhebung verfügbaren zusätzlichen Merkmale wie berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Ausbildung, Alter, Dienstalter, Beschäftigungsgrad und Betriebsgrösse gleichzeitig berücksichtigt. Anders ausgedrückt interessiert die Frage: wenn bei all diesen Merkmalen zwischen Frauen und Männern kein Unterschied bestehen würde, welcher Lohnunterschied resultiert dann? Ist der so ermittelte Lohnunterschied kleiner als der über das Ganze gesehen festgestellte, so wäre ein Teil dieser Differenz durch die verwendeten Merkmale erklärt. Als Rest bleibt der Anteil, der mit diesen Merkmalen nicht erklärt werden kann. Dieser Anteil ist durch andere, in der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung nicht vorhandene oder nicht genügend differenziert vorhandene Merkmale bedingt, worunter auch Lohndiskriminierung in Frage kommen kann. Zu den nicht genügend differenziert vorhandenen Merkmalen zählt beispielsweise die Berufserfahrung, welche über das Alter nur unzureichend abgebildet wird. Erwerbsunterbrüche, die bei Frauen infolge von Familienpflichten häufiger vorkommen, sind auf diese Weise nicht berücksichtigt.

Als statistische Methode zur Erklärung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern wurde das Verfahren der multiplen Regressionsanalyse verwendet, bei der

auf Basis der als lohnbeeinflussend angesehenen Merkmale (mit Ausnahme des Geschlechts) für die Beschäftigtengruppe der Frauen und der Männer berechnet wird, welcher Lohn zu erwarten ist, wenn sich die beiden Gruppen in den berücksichtigten Merkmalen nicht unterscheiden würden. Detaillierte Informationen zur verwendeten Methodik finden Sie in Kapitel 7, Seite 26.

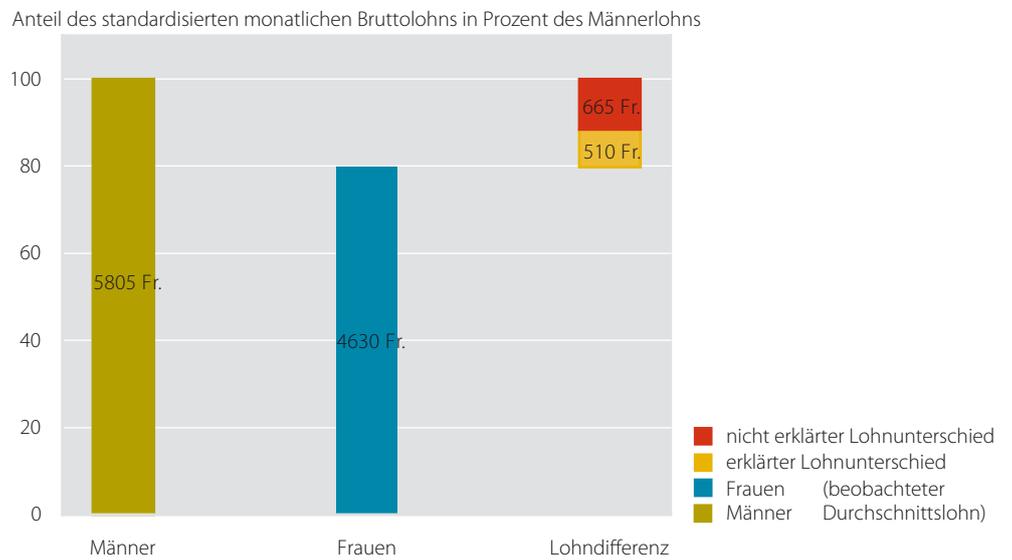
Das Ergebnis der durchgeführten Analyse ist in Grafik G_18 dargestellt. Für die Region Ostschweiz ergab die Berechnung, dass die Frauen, wenn der Einfluss aller berücksichtigten Merkmale einbezogen wird, einen zu erwartenden Lohnzuwachs um 510 Franken hätten. Anders ausgedrückt: Der tatsächlich beobachtete Durchschnittslohn der Frauen von 4 630 Franken würde um 510 Franken höher liegen, wenn sie sich beim Ausbildungsniveau, der beruflichen Stellung sowie allen weiteren berücksichtigten Merkmalen nicht von den Männern unterscheiden würden. Die 510 Franken Lohnunterschied konnten somit durch die berücksichtigten Merkmale erklärt werden. Es bleibt eine unerklärte Differenz zum durchschnittlichen Männerlohn von 665 Franken. In Prozentanteilen ausgedrückt konnten somit von der gesamten beobachteten Lohndifferenz von 1 175 Franken 43 Prozent erklärt werden, 57 Prozent bleiben unerklärt.

Wie schon im Kapitel 3, Seite 5 dargestellt, entsprach der beobachtete durchschnittliche Frauenlohn im Jahr 2008 in der Ostschweiz 80 Prozent des entsprechenden Männerlohns. Frauen verdienen übers Ganze gesehen im Schnitt rund 20 Prozent weniger als die Männer. Reduziert man diese Differenz um den erklärten Unterschied von 510 Franken, so bleibt eine nicht erklärte Differenz von 11,5 Prozent, um welche die Frauenlöhne tiefer sind als diejenigen der Männer.

Erklärte und nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_18



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

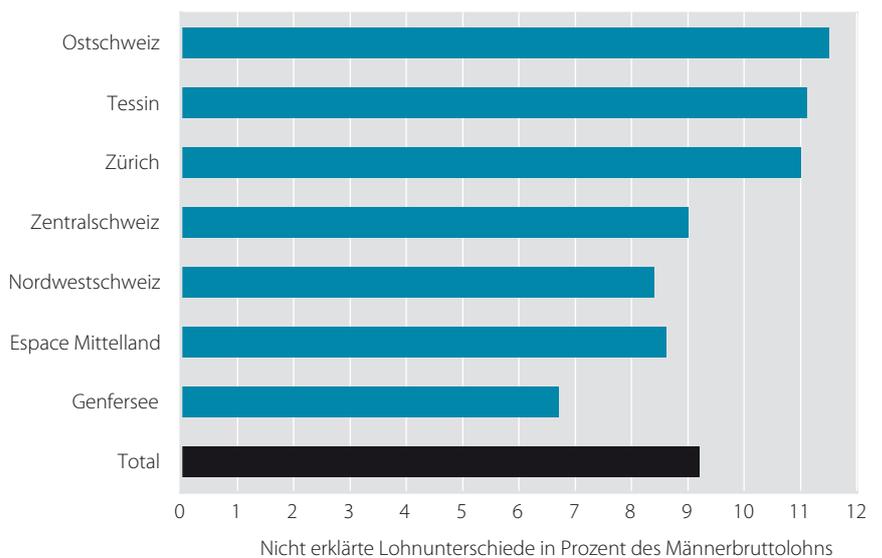
© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Im Vergleich mit den anderen Grossregionen ist der Anteil nicht erklärter Lohnunterschiede in der Ostschweiz, im Tessin und in Zürich am höchsten. Deutlich unterdurchschnittlich ist der Anteil in der Region Genfersee.

Anteil nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Grossregionen², 2008

G_19



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3
 2 Siehe Fussnote 1, Seite 3

In Kapitel 4.1, Seite 7 wurde gezeigt, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in der Ostschweiz seit 2002 rückläufig ist. Im Gegensatz zur Gesamtschweiz sinkt in der Ostschweiz auch der Anteil nicht erklärter Lohnunterschiede

seit 2002 kontinuierlich (siehe Grafik G_20). Auf nationaler Ebene ist deren Anteil zwischen 2002 und 2004 zwar gesunken, steigt jedoch seither wieder leicht an.

Anteil nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Grossregion Ostschweiz¹ und Schweiz, 2002–2008

G_20



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Welche Anteile nicht erklärter Lohnunterschiede zeigen sich, wenn die Analyse für jede Wirtschaftsbranche getrennt durchgeführt wird? In G_21 ist für jede einzelne Branchengruppe ersichtlich, wie gross die beobachtete Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen in Prozent des durchschnittlichen Männerlohns ist (abzulesen auf der vertikalen Achse) und wie gross die Differenz ist, welche mit dem verwendeten statistischen Modell nicht erklärt werden kann (horizontale Achse).

Am höchsten ist die nicht erklärte Lohnunterschiede in der Textil- und Metallindustrie, nämlich 15 bzw. 14 Prozent. Das sind zwei Branchen, bei denen die beobachtete Lohnunterschiede bereits klar überdurchschnittlich ist. Bei den Banken

und Versicherungen, welche mit 36 Prozent die höchste beobachtete Lohnunterschiede aufweisen, liegt die nicht erklärte Lohnunterschiede im Bereich des Gesamtdurchschnitts; hier konnte also der Grossteil der beobachteten Lohnunterschiede durch die Berücksichtigung der persönlichen und tätigkeitsbezogenen Merkmale der Lohnbeziehenden erklärt werden.

Beim Gastgewerbe, das die tiefste beobachtete Lohnunterschiede aufweist, bleibt kein unerklärter Rest. Das gegenteilige Phänomen zeigt sich beim Baugewerbe und bei der Holzverarbeitung, wo die beobachtete und die nicht erklärte Lohnunterschiede gleich gross ist. Das statistische Modell konnte in diesen beiden Fällen keine Erklärung für die festgestellten Lohnunterschiede finden.

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

Lohndifferenz und nicht erklärte Lohndifferenz der Frauenlöhne in Prozent der Männerlöhne nach Branche

Grossregion Ostschweiz¹, 2008

G_21



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

© Fachstelle für Statistik Kanton St.Gallen

Lesebeispiel zu G_21

In der Branche Banken/Versicherungen beträgt die beobachtete Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 36 Prozent (abzulesen auf der vertikalen Achse). 11 Prozent Lohndifferenz können durch die im Regressionsmodell berücksichtigten Merkmale nicht erklärt werden (horizontale Achse).

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

7. Datengrundlage und methodisches Vorgehen

7.1. Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Die vorliegende Studie basiert auf den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) der Jahre 2002, 2004, 2006 und 2008 zu den Löhnen in den Branchen des sekundären und tertiären Sektors sowie im Gartenbau und der Forstwirtschaft. Die LSE ist eine schriftliche Befragung, welche seit 1994 alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik (BFS) bei einer nach Grossregionen¹ geschichteten Stichprobe von Unternehmen durchgeführt wird. Es werden Lohninformationen der unselbständigen Arbeitnehmenden erfasst.

Folgende Arbeitnehmendenkategorien werden nicht berücksichtigt: Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Heimarbeitende, ausschliesslich auf Provisionsbasis Entlohnte, Personen, deren berufliche Aktivitäten grösstenteils im Ausland stattfinden, all jene, deren Lohn im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad reduziert ist (z.B. SUVA, IV etc.), und Arbeitnehmende von Unternehmen mit weniger als drei Angestellten.

Die auf Basis einer Stichprobe berechneten Kennzahlen weichen zwangsläufig von der Grundgesamtheit ab. Da die Stichprobe der LSE sehr gross ist – pro Erhebung gesamtschweizerisch etwa 1,25 Millionen Lohndaten, davon in der Grossregion Ostschweiz 140 000 – sind die zu erwartenden Abweichungen, bei der Art der in der vorliegenden Publikation präsentierten Ergebnisse, nicht sehr gross. Bei den Auswertungen nach Branchen wurden diese nach Branchengruppen zusammengefasst, um genügend grosse Fallzahlen zu erhalten. Das BFS hat in seiner Publikation zur LSE 2008 die Vertrauensintervalle des durchschnittlichen (Median) Bruttolohns nach Branchen, auf gesamtschweizerischer Ebene, jedoch mit einer wesentlich differenzierteren Branchenklassifikation als die im vorliegenden Bericht verwendete, dargestellt.²

7.2. Basis Lohnvergleiche

Als Basis der Lohnvergleiche wurden die auf eine einheitliche Arbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen zu 40 Stunden standardisierten Bruttolöhne verwendet. Diese Betrachtungsweise ermöglicht es, unabhängig vom Beschäftigungsgrad Lohnvergleiche durchzuführen zu können. Der Bruttolohn setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen: Lohn im Monat Oktober (inkl. Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen, Naturalleistungen, regelmässig ausbezahlte Prämien-, Umsatz- oder Provisionsanteile), Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit, $\frac{1}{12}$ vom 13. Monatslohn und $\frac{1}{12}$ von den jährlichen Sonderzahlungen;

nicht berücksichtigt werden die Familien- und Kinderzulagen. Für die deskriptiven Auswertungen werden, wo nichts anderes vermerkt, die Medianlöhne zur Darstellung der Lohnunterschiede verwendet. Da es sich bei der LSE um eine geschichtete Stichprobenerhebung handelt, müssen die Daten gewichtet ausgewertet werden. In der LSE gibt es eine personen- und eine stellenbezogene Gewichtungsvariable. In den vorliegenden Auswertungen wurde der personenbezogene Gewichtungsfaktor (gewicht) verwendet.

7.3. Regressionsmodell

Anhand eines Regressionsmodells wird der Anteil nicht erklärter Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern geschätzt. Dazu werden zwei Lohnregressionen für Frauen und Männer berechnet. Zielvariable ist der logarithmierte Lohn (standardisiert auf eine einheitliche monatliche Arbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen à 40 Stunden).

Damit sich beziffern lässt (in Prozent), wie gross der erklärable und der nicht erklärable Anteil des Modells für die Lohndifferenz ist, wird in einem zweiten Schritt die

Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)³ verwendet. Diese ermöglicht die Aufteilung in einen Anteil, der auf die Ausstattung an Humankapital, also die in der LSE vorhandenen Merkmale, zurückzuführen ist, sowie in einen Anteil, der nicht mit den Daten der LSE erklärt werden kann. Die auf diese Weise ermittelten Anteile der nicht erklärten Lohndifferenzen wurden auf die beobachteten Lohndifferenzen übertragen.

1 Siehe Fussnote 1, Seite 3

2 Bundesamt für Statistik (2010): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008. Kommentierte Ergebnisse. Neuchâtel, 19-20

3 Blinder, Alan S. (1973): «Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.» *Journal of Human Resources*, 8: 436-455; Oaxaca, Ronald L. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.» *International Economic Review*, 9: 693-709

Hinweise zur Regression:

- Es wurden nur vollständige Daten verwendet, d.h. nur Löhne, die keine Missings der für die Regression verwendeten Merkmale enthalten. Dadurch wird die Grundgesamtheit homogen.
- Wie bei allen Auswertungen wurde auch für die Regression der monatliche standardisierte Monatslohn (MBSL) verwendet, wobei eine Untergrenze von Fr. 2 000 (bzw. Fr. 24 000 Jahreslohn) und eine Obergrenze von Fr. 25 000 (bzw. Fr. 300 000 Jahreslohn) festgelegt wurde. Für die Regression wurde mit dem logarithmierten Bruttolohn gerechnet.
- Nur Personen älter als 18 Jahre wurden berücksichtigt

Folgende Variablen wurden ins Regressionsmodell mit einbezogen:

Variablen	Beschreibung
Ln_MBLS	Logarithmierter monatlicher Bruttolohn standardisiert als erklärende Variable (=Zielvariable)
DIENSTJA	Dienstjahre im selben Betrieb
ERF	Erfahrung ist errechnet aus dem Alter der Person abzüglich Dienstjahre im aktuellen Betrieb und Ausbildungsjahre (höchster Abschluss umgerechnet in Jahre), also die potentielle Erfahrung vor dem aktuellen Betrieb
ERF_2	Erfahrung im Quadrat dividiert durch 100
ANFORNI_1 ¹	Anforderungsniveau 1 (anspruchsvolle und schwierigste Arbeiten) und 2 (selbständiges und qualifiziertes Arbeiten) zusammengefasst.
ANFORNI_2 ¹	Anforderungsniveau 3 (Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt) und 4 (einfache und repetitive Tätigkeiten) zusammengefasst.
ANFORNI_3 ¹	Personen ohne Anforderungsniveau
BERUFST_1 ¹	Oberstes und oberes Kader sowie mittleres Kader
BERUFST_2 ¹	Unteres und unterstes Kader
BERUFST_3 ¹	Personen ohne Kaderfunktion
AUSBILD_Reg	Ausbildung umgerechnet in Jahre: z.B. Hochschulabschluss hat den Wert 17 (Schule=12 Jahre + 5 Jahre Hochschule)
TEILZEITo ¹	Beschäftigungsgrad: 90 und mehr %
TEILZEIT1 ¹	Beschäftigungsgrad: 50 – 89 %
TEILZEIT2 ¹	Beschäftigungsgrad: unter 50 %
UGROE1 ¹	Betriebsgrösse: 3 bis 5 Beschäftigte
UGROE2 ¹	Betriebsgrösse: 6 bis 50 Beschäftigte
UGROE3 ¹	Betriebsgrösse: 51 bis 500 Beschäftigte
UGROE4 ¹	Betriebsgrösse: 501 und mehr Beschäftigte
ALTER_1 ¹	Alter von 20 – 29 Jahre
ALTER_2 ¹	Alter von 30 – 39 Jahre
ALTER_3 ¹	Alter von 40 – 49 Jahre
ALTER_4 ¹	Alter von 50 – 59 Jahre
ALTER_5 ¹	Alter von 60 und älter
ZIVSTA_AND ¹	Zivilstand: nicht verheiratet d.h. ledig, geschieden, verwitwet usw.
ZIVSTA_VERH ¹	Zivilstand: verheiratet

1 Dummyvariablen

