

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 156



Foto: Sabine Reber

Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf!

Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz
Teil I

Mai 2023
Daniel Lampart/David Gallusser/
Christina Werder

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Frauenberufe erlauben oft keine eigene wirtschaftliche Existenz	4
3	Tiefe und tiefere Löhne in «Frauenberufen» – trotz Ausbildung	5
4	Berufs- und Lebenserfahrung ist bei den Frauen weniger wert	9
5	Kein 13. Monatslohn für Frauen in Branchen mit tieferen Löhnen	13
6	Handlungsbedarf und Forderungen	14
7	Anhang: Die Daten und die Auswertungsmethode	15
	Datenbeschreibung.....	15
	Zusätzliche Grafiken.....	16
	Lohnregressionen.....	18

1 Einleitung

Solange Frauen tiefe Löhne haben, die nicht oder kaum zum Leben reichen, sind sie auch nicht gleichberechtigt und gleichgestellt. Denn ohne einen guten Lohn ist auch keine eigenständige Existenz möglich. Wer in einem «Frauenberuf» arbeitet, hat nicht nur weniger Lohn, sondern auch schlechtere Lohnaussichten. Dies zeigt das vorliegende Dossier. Es bildet den ersten Teil einer zweiteiligen Analyse zu den Löhnen von Berufsleuten in der Schweiz.

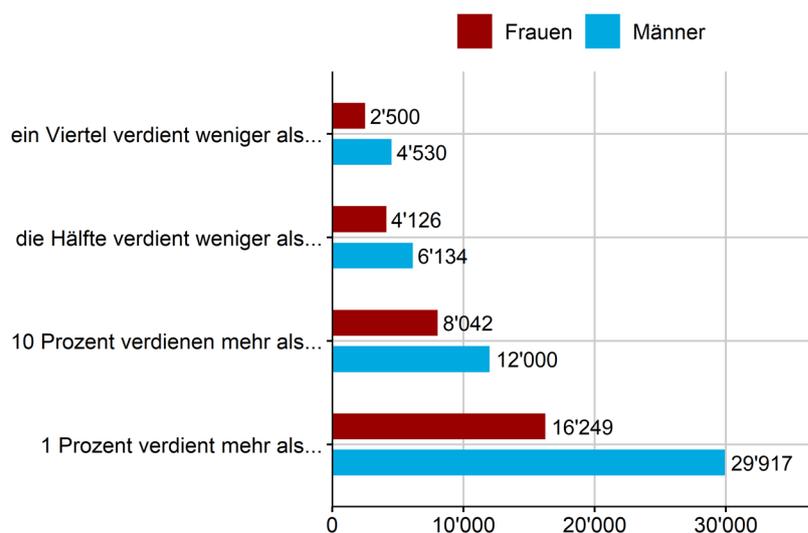
Obwohl sich die gesellschaftliche Stellung der Frauen in der Schweiz verbessert hat, sind die Löhne immer noch ein Problem. Frauenarbeit ist gesellschaftlich nach wie vor unterbewertet. Noch heute ist leider sichtbar, was früher die soziale Norm war. Nämlich, dass die Erwerbsarbeit der Frauen keine eigene wirtschaftliche Existenz ermöglichen muss. Frauenlöhne wurden früher oft nur als Zustupf für das Familieneinkommen gesehen. Heute ist das allerdings anders! Löhne müssen die Existenz sichern auch bei den Frauen und dies auch im Alter.

2 Frauenberufe erlauben oft keine eigene wirtschaftliche Existenz

Mehr als die Hälfte der Frauen hat weniger als 4'200 Franken Lohn im Monat (bei 13 Monatslöhnen). Ein Viertel verdient sogar 2'500 Franken oder weniger. Ein bekannter Grund dafür ist, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als die Männer. Vor allem weil sie viel mehr Betreuungsverantwortung für Kinder und Angehörige übernehmen. Doch viel zu wenig bekannt ist hingegen, dass auch die Stundenlöhne der Frauen wesentlich tiefer sind. Berufe, in denen grossmehheitlich Frauen arbeiten – so genannte «Frauenberufe» –, sind schlechter bezahlt. Obwohl sie oft anspruchsvoll und mit viel Verantwortung verbunden sind. Trotz Lehre haben vier von zehn Frauen einen Lohn von weniger als 5'000 Franken pro Monat, wenn man den Lohn auf Vollzeit hochrechnet und 13 Monatslöhne unterstellt. Beispiele sind Betreuungsberufe mit Kindern oder SeniorInnen. Darüber hinaus zahlt sich die Berufserfahrung bei den Frauen weniger aus. Die Lohnzuschläge für Erfahrung und Dienstalter sind bei den Frauen geringer als bei den Männern.

Einkommensschwellen gemäss AHV-Statistik

AHV-pflichtige-Einkommen von Arbeitnehmenden, pro Monat in Franken, bei 13 Monateinkommen, 2020, Einkommen sind nicht für unterschiedliche Arbeitspensen standardisiert



Quelle: AHV-Statistik, Auswertung SGB

Frauen müssen doppelt so häufig zu einem Tieflohn arbeiten wie Männer. Das bedeutet konkret, dass über 500'000 Frauen in der Schweiz weniger als 4'500 Franken Lohn verdienen (auf eine 40-Stundenwoche umgerechnet, bei 13 Monatslöhnen). Wer einen tieferen Lohn hat, spürt das ein Leben lang. Denn auch die Altersrente ist zu einem grossen Teil vom Lohn abhängig. Einzig in der AHV gibt es auch für Erziehungs- und Betreuungstätigkeiten Rente.

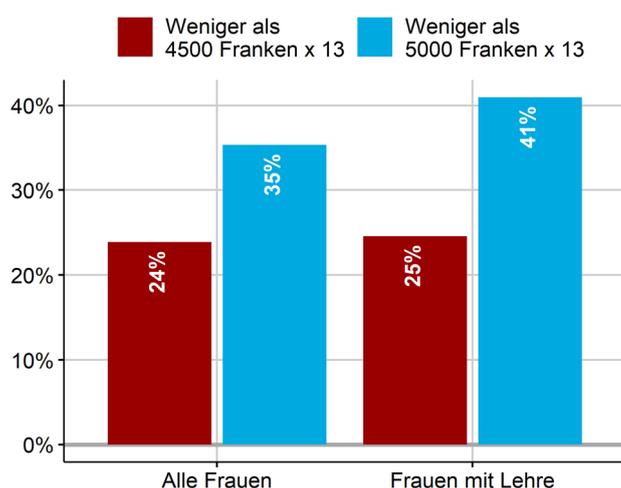
3 Tiefe und tiefere Löhne in «Frauenberufen» – trotz Ausbildung

Für die Frauen ist es heute selbstverständlich, dass sie eine Ausbildung machen. Heute haben über 93 Prozent der berufstätigen Frauen zwischen 25 und 39 Jahren eine Lehre, eine Matura oder eine Tertiärausbildung. Eine andere Frage ist aber, ob sich diese Ausbildung auch auszahlt. Hier gibt es grossen Handlungsbedarf.

Trotz Lehre haben viele Frauen eher wenig Lohn. Vier von zehn Frauen mit einem Lehrabschluss verdienen weniger als 5'000 Franken pro Monat (Vollzeitpensum, bei 13 Monatslöhnen). 25 Prozent verdienen sogar weniger als 4'500 Franken, obwohl sie einen Berufsabschluss haben.

Tieflohnannteile nach höchster Ausbildung von Frauen mit 13. Monatslohn¹

Anteil der Frauen mit Löhnen unter 4'500 bzw. 5'000 Franken (bei einer 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhnen), 2020



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

Betroffen sind besonders Frauen in Dienstleistungsberufen. Gelernte Verkäuferinnen, Coiffeurinnen oder Serviceangestellte, Bäckerinnen oder Pharmaassistentinnen haben mehrheitlich Löhne unter 5'000 Franken. Aber auch Betreuerinnen, die sich wohl um das Wichtigste für uns kümmern, nämlich unsere Kinder, haben in vielen Fällen Löhne unter 5'000 Franken, obwohl sie eine dreijährige Ausbildung gemacht haben.

All diese Berufe sind «Frauenberufe». Die überwiegende Mehrheit der in diesen Berufen Arbeitenden ist weiblich. 73 Prozent der VerkäuferInnen sind Frauen, 87 Prozent der BetreuerInnen (Kitas 93 Prozent, 87 Prozent in «Institutionen», 84 Prozent im Gesundheitswesen), 77 Prozent der Service-Fachkräfte und sogar 88 Prozent der Berufe in der Branche Coiffeure, Kosmetik. Die tieferen Löhne, die die Betroffenen erhalten, zeigen leider klar, dass die Arbeit der Frauen weniger wert ist.

¹ Im Anhang findet sich eine Grafik, die den Tieflohnannteil auch mit Frauen zeigt, die keinen 13. Monatslohn erhalten

Tieflohnanteile von Frauen mit Lehre nach Beruf²

Anteil von Frauen mit Lehre und Lohn unter 5'000 Franken (bei einer 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhnen), 2020



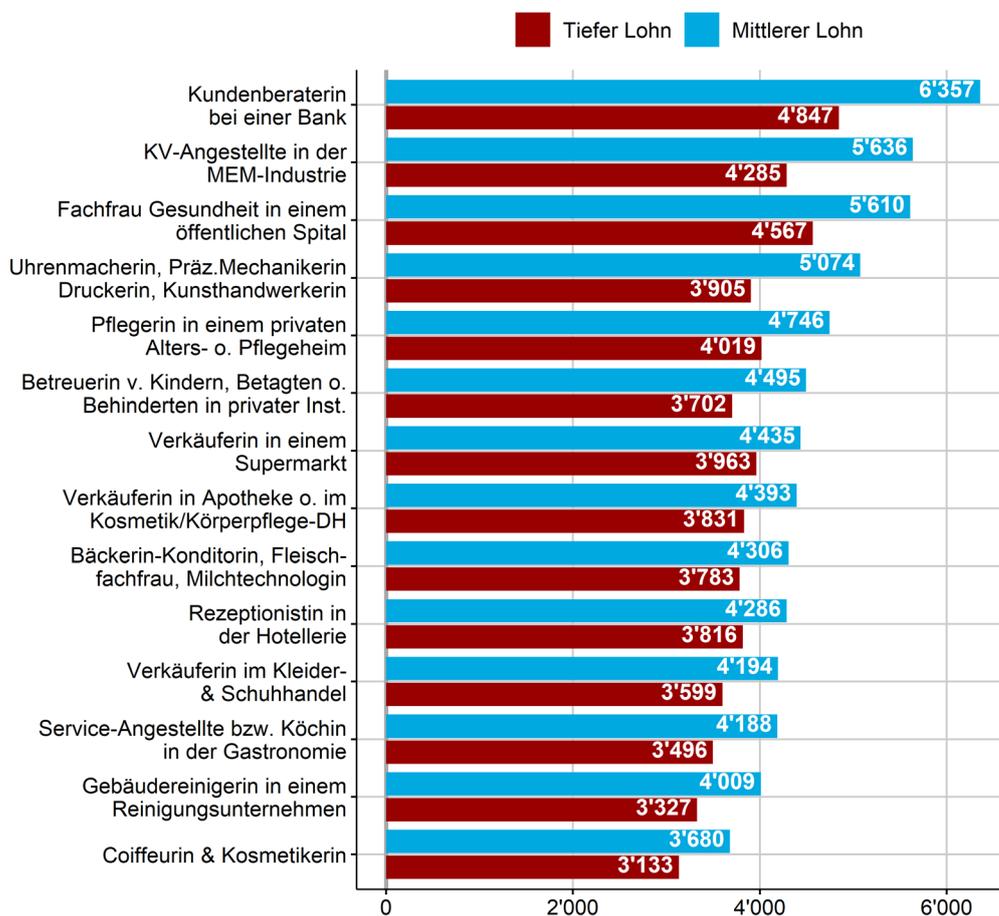
Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

In Frankenbeträgen ausgedrückt zeigt sich das Problem noch deutlicher. Beispielsweise Verkäuferinnen im Kleider- und Schuhhandel: Sie verdienen 4'194 Franken – im Mittel. Ein tiefer Lohn – im Vergleich zu dem 10 Prozent weniger verdienen – liegt bei den Bekleidungsspezialistinnen sogar bei 3'599 Franken. Es ist nicht möglich, mit einem solchen Lohn eigenständig zu leben – vor allem, wenn man noch Kinder hat.

² Genaue Definitionen der Berufe finden sich im Anhang.

Tiefe und mittlere Löhne von Frauen mit Lehre nach Beruf

Tiefe (10 Prozent verdienen weniger) und mittlere (50 Prozent verdienen weniger) Bruttomonatslöhne (standardisiert auf eine 40-Stundenwoche mit 13 Monatslöhnen), 2020



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

Der Zusammenhang «Frauenberuf=tieferer Lohn» ist vor allem ein Problem der Privatwirtschaft. Das zeigt eine detaillierte Auswertung der Lohnstrukturerhebung. Je höher der Frauenanteil in der Branche, desto höher ist auch der Anteil der Fachkräfte mit Löhnen unter 5'000 Franken pro Monat. So sind bei Coiffeursalons, Kosmetikstudios und anderen persönlichen Dienstleistern 3 von 4 Beschäftigten Frauen. Der Anteil von Berufsfrauen mit Löhnen unter 5'000 Franken beträgt hier hohe 60 Prozent. Umgekehrt werden Frauen in «Männerbranchen» dagegen besser bezahlt: In der Maschinenindustrie, wo nur 14 Prozent der Beschäftigten weiblich sind, haben 17 Prozent der Frauen mit Lehre einen Lohn unter 5'000 Franken.

Wir beobachten diesen Zusammenhang, auch wenn wir berücksichtigen, dass sich Beschäftigte in Frauen- und Männerbranchen in ihren Tätigkeiten und der Art ihrer Arbeitgeber unterscheiden. So verdient eine Frau mit Lehre durchschnittlich rund 1 Prozent weniger gegenüber anderen Frauen mit Lehre und gleichen weiteren Eigenschaften (Alter, Dienstalter, Stellung, Berufsgruppe, Unternehmensgrösse, Wirtschaftsabteilung, Region etc.), die in einer Branche mit einem 10 Prozentpunkte tieferen Frauenanteil arbeiten.

Bei der öffentlichen Hand ist das Problem weniger ausgeprägt. Beispielsweise liegen die Löhne von Frauen mit Lehre bei den öffentlichen Spitälern selten unter 5'000 Franken, obwohl das Gesundheitswesen eine stark weiblich geprägte Branche ist. Der Service Public sorgt für eine bessere Finanzierung dieser «weiblichen» Dienstleistung. Gesamtarbeitsverträge und feste Lohnsysteme verhindern zudem, dass Arbeitgeber, die Löhne von Frauen zu stark nach unten drücken können.

Umgekehrt erstaunt es wenig, dass wir auch im Gesundheits- und Sozialwesen tiefere Löhne bei privaten Arbeitgebern finden. Das gilt sowohl für die Spitäler und Pflegeeinrichtungen als auch für die Betreuungsinstitutionen. Beispielsweise liegt der mittlere Lohn von gelernten Betreuerinnen von Kindern, SeniorInnen oder Behinderten in einer privaten Institution bei 4'495 Franken (Vollzeit, bei 13 Monatslöhnen). Bei einer öffentlichen Institutionen sind es mit 5'277 Franken deutlich mehr. Das Gesundheits- und Sozialwesen zeigt, dass mit ausreichender Finanzierung und ausgeglichenen Löhnen der Abwertung von der Arbeit von Frauen entgegengetreten werden kann.

4 Berufs- und Lebenserfahrung ist bei den Frauen weniger Wert

Der überwiegende Teil der Frauen bleibt heute auch mit kleinen Kindern berufstätig.³ Ein längerer Unterbruch der Erwerbstätigkeit von Müttern ist mittlerweile die Ausnahme. Das war früher ganz anders. 1980 war nicht einmal jede vierte Mutter erwerbstätig (23 Prozent).⁴ Heute gehen vier von fünf Müttern einer Berufstätigkeit nach, weil sich die gesellschaftliche Stellung der Frau verändert hat. Und weil sich viele feministische Forderungen nach rechtlicher Gleichstellung durchgesetzt haben und die Frauen unabhängiger sind.⁵ Für die ökonomische Unabhängigkeit braucht es Lohnleichheit und höhere Löhne in Frauenbranchen.

Weil die überwiegende Mehrheit der Mütter früher nicht erwerbstätig war, war die berufliche Laufbahn und die damit verbundene Lohnentwicklung denn auch kein wichtiges Thema. Heute ist die Ausgangslage ganz anders. Doch leider bleibt die Realität immer noch in der alten Welt verhaftet. Nicht nur das Lohnniveau, sondern auch die Lohnentwicklung der Frauen ist ungenügend. Zusätzliche berufliche und menschliche Erfahrung erhöhen die Löhne von Frauen zu wenig. Das zeigt sich einerseits am hohen Anteil der berufstätigen Frauen mit einer guten Ausbildung (Lehre), die auch nach vielen Jahren immer noch weniger als 5'000 Franken im Monat verdienen. Andererseits ist der messbare Einfluss von Dienst- und Lebensalter vor allem in «Frauenberufen» gering.

Dass Fachkräfte trotz Lehre nicht mehr als 5'000 Franken Monatslohn haben, ist nicht nur ein Problem der LehrabgängerInnen, wie teilweise behauptet wird. Sondern es betrifft auch viele Frauen mit grosser Berufs- und Lebenserfahrung. Jede dritte Frau mit Lehrabschluss zwischen 26 und 35 Jahren verdient weniger als 5'000 Franken. Und selbst in den höheren Altersgruppen ist es immer noch jede vierte.

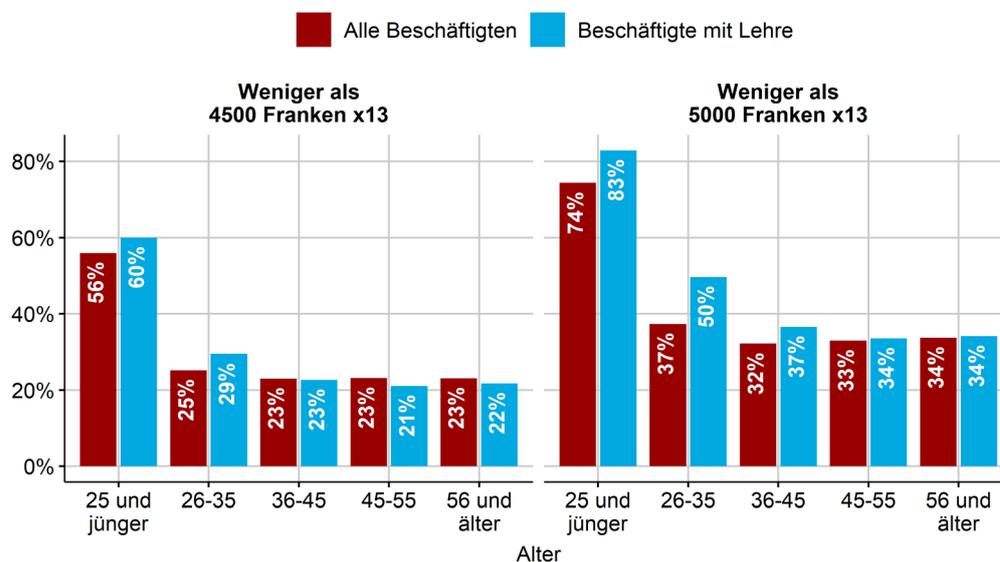
³ 75 Prozent gegenüber 90 Prozent vor der Mutterschaft, <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23329562/master>

⁴ Giudici, F. und R. Schumacher (2017). Erwerbstätigkeit von Müttern in der Schweiz: Entwicklung und individuelle Faktoren. www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2017/10/Giudici_Schumacher_Erwerbstatigkeit_mutter_101017.pdf.

⁵ BFS (2022). Mütter auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2021. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23329562/master>.

Tieflohnanteile nach Alter

Anteil der Beschäftigten mit Löhnen unter 4'500 bzw. 5'000 Franken (standardisiert auf eine 40-Stundenwoche, bei 13 Monatslöhnen), 2020

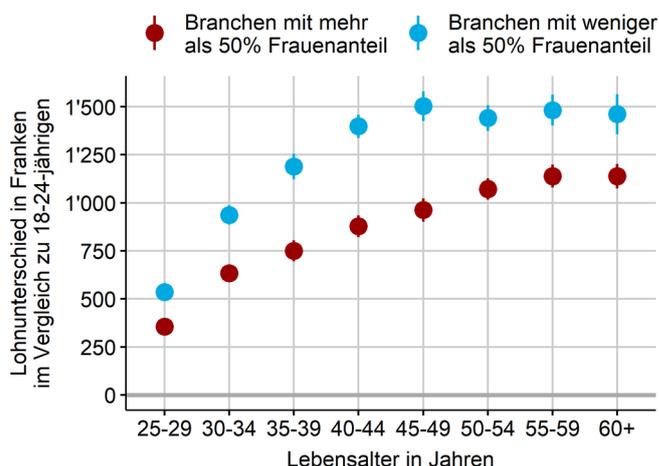


Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

Das Problem ist besonders in «Frauenbranchen» der Privatwirtschaft ausgeprägt. In Branchen, in denen Frauen in der Mehrheit sind, steigen die Löhne von Frauen mit Lehre weniger stark als in Branchen, in denen Männer in der Mehrheit sind. In einer «Frauenbranche» verdienen Frauen Anfang 50 im Vergleich zu ihren Kolleginnen Anfang 20 im Mittel 1072 Franken pro Monat mehr (bei einer 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhnen). In «Männerbranchen» ist es im Mittel mit 1440 Franken klar mehr. Der Unterschied zwischen den Löhnen von Frauen mit Lehre in Frauen- und in Männerbranchen ist im mittleren Alter am grössten. Also genau im Moment, wenn viele Frauen Betreuungspflichten wahrnehmen.

Entwicklung der Löhne von Frauen mit Lehre mit dem Alter

Die Grafik zeigt für Frauen mit Lehre in der Privatwirtschaft nach Alter, um wie viel der mittlere Bruttomonatslohn (Median, bei einer 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhnen) im Vergleich zu ihren 18- bis 24-jährigen Kolleginnen höher liegt⁶



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

Am Ergebnis ändert sich wenig, wenn wir neben dem Einfluss des Lebensalters auch den Einfluss des Dienstalters berücksichtigen. Der gemessene direkte Einfluss des Lebensalters nimmt in diesem Fall zwar ab. Die Löhne steigen mit dem Alter auch deshalb, weil die Dauer der Betriebszugehörigkeit zunimmt. In «Frauenbranchen» wird aber nicht nur das Lebensalter weniger honoriert, sondern auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Löhne von langjährigen Mitarbeiterinnen mit Lehre in Branchen mit Frauenmehrheit unterscheiden sich weniger stark von den Löhnen von Neugestellten als in Branchen mit Männermehrheit.⁷

Die mangelhafte Lohnentwicklung mit dem Alter erklärt sich nicht mit den unterschiedlichen Funktionen der Beschäftigten in Branchen mit Frauenmehrheit. Sie erklärt sich auch nicht mit Bedingungen der Branchen, die nicht mit dem Frauenanteil zusammenhängen.⁸ Es liegt vielmehr nahe, dass Arbeitgeber in «Frauenbranchen» die Betreuungspflichten ihrer Angestellten ausnützen, um die Löhne zu drücken. Wenn viele Frauen in einer Branche tätig sind, fällt es den Arbeitgebern einfacher, diesen Druck auszuüben.

In männlich geprägten Branchen müssen die Arbeitgeber dagegen stärker zwischen Frauen und Männern diskriminieren, um die Löhne von Frauen tief zu halten. Weiter dürften Arbeitgeber in Männerbranchen weniger auf Betreuungspflichten Rücksicht nehmen. Dadurch haben die Arbeitgeber umgekehrt weniger die Möglichkeit, die Löhne zu drücken. Wir sehen deshalb, dass Frauen zwar auch in Männer-Branchen schlechter bezahlt werden, als ihre männlichen Kollegen. Dennoch

⁶ Die Lohnentwicklung wurde geschätzt mit einer Medianregression, bei der der Bruttomonatslohn (standardisiert auf eine 40-Stundenwoche) von Frauen mit Lehre aus der Privatwirtschaft auf die Altersgruppen interagiert mit einem Frauenbranchen-Indikator (d. h. Frauenanteil auf der sechsstelligen Noga-Art grösser als 50 Prozent) sowie Kontrollen für die berufliche Stellung regressiert wurden. Standardfehler für 95%-Konfidenzintervalle basieren auf 200-Bootstrap-Replikationen und berücksichtigen Fehlerbündelung auf Unternehmensebene.

⁷ Für Details siehe Regressionsresultate im Anhang.

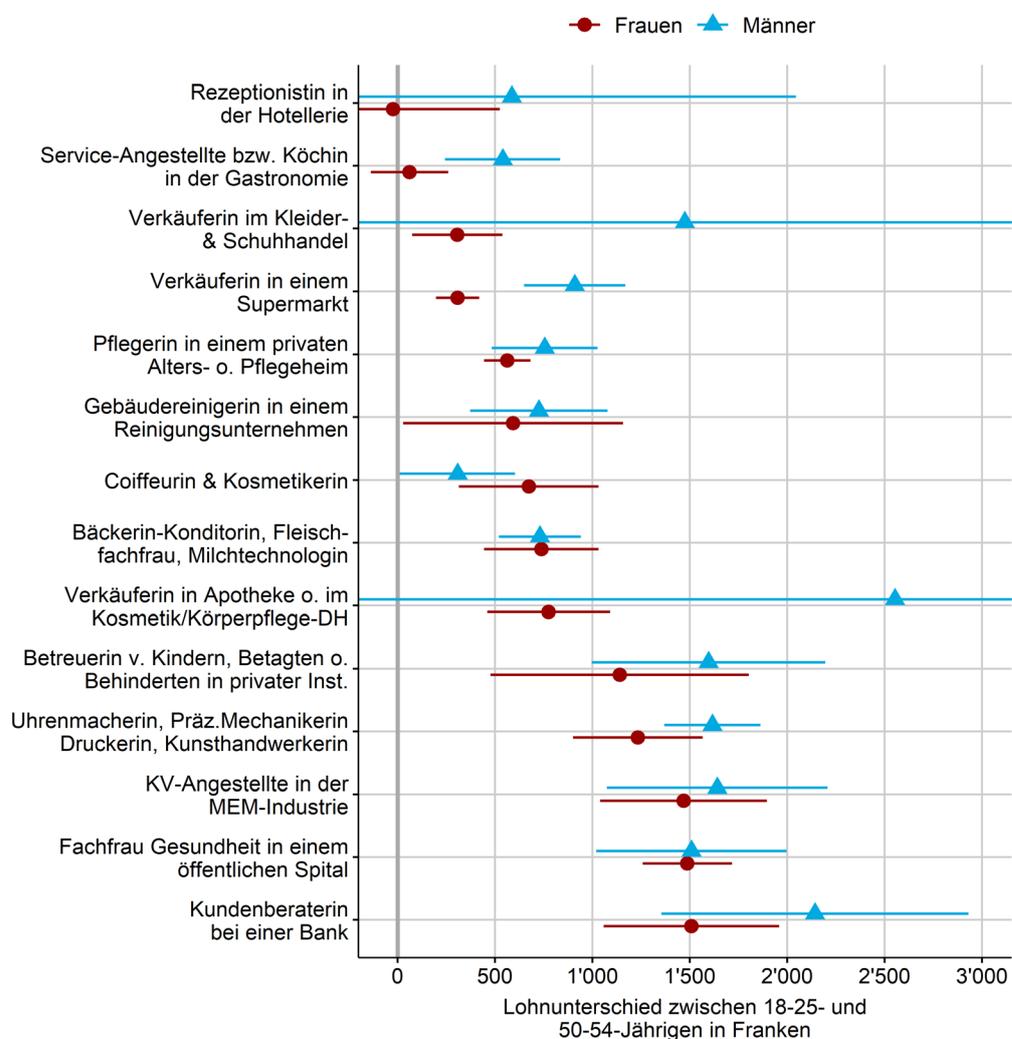
⁸ Der Zusammenhang zwischen «Frauenbranchen» und fehlender Lohnentwicklung im Alter zeigt sich auch, wenn man statistisch nach Berufsgruppen, Branchen, Unternehmensgrösse und Region kontrolliert. Im Anhang finden sich zusätzliche Resultate von Lohnregressionen.

verdienen Frauen mit Lehre in Männerbranchen mehr als vergleichbare Frauen in «Frauenbranchen».

Zu «Frauenbranchen» mit schlechter Lohnentwicklung gehört allen voran das Gastgewerbe. Hier scheint den Arbeitgebern die Erfahrung der Frauen nichts wert zu sein: Arbeitnehmerinnen Anfang 50 verdienen im Mittel so viel wie ihre Kolleginnen Anfang 20. Auch der Detailhandel schätzt die Erfahrung seiner Fachkräfte gering. Weitere Branche, in denen Frauen in ihrem Erwerbsleben nur bescheidene Lohnfortschritte machen, sind die Reinigung, die Betreuung, die Pflege oder Berufe in der Lebensmittelverarbeitung – die Frauenberufe also, die auch im Allgemeinen tiefe Löhne zahlen.

Einfluss des Lebensalters auf den mittleren Lohn (Median)

Lohnunterschied⁹ (Bruttomonatslohn bei einer 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhnen) von Berufstätigen mit Lehre im Alter von 50 bis 54 gegenüber Berufstätigen zwischen 18 bis 24



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

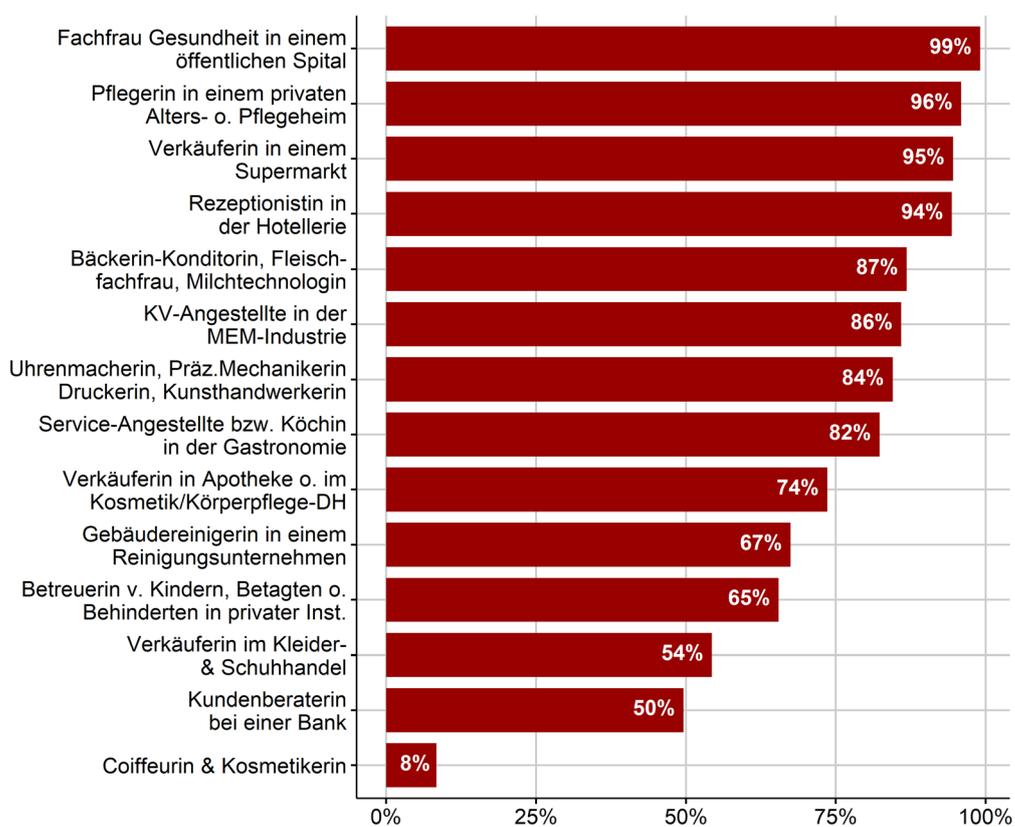
⁹ Geschätzt mit Medianregressionen, in der der standardisierte Bruttomonatslohn in Franken auf das Geschlecht interagiert mit Altersgruppen und einer Kontrolle für die berufliche Stellung regressiert wurde. Die Balken zeigen 95-Prozent-Vertrauensintervall basierend auf 200-Bootstrap-Replikationen.

5 Kein 13. Monatslohn für Frauen in Branchen mit tieferen Löhnen

Der 13. Monatslohn ist in der Schweiz mittlerweile für den grössten Teil der Arbeitnehmenden eine Selbstverständlichkeit. Rund acht von zehn Arbeitnehmenden erhalten ein zusätzliches Monatsgehalt. Leider trifft das aber gerade für zahlreiche Frauen in «Frauenberufen» mit tieferen Löhnen nicht zu. Obwohl gerade sie am dringendsten auf mehr Lohn angewiesen wären. Coiffeusen und Kosmetikerinnen können nur davon träumen, Ende Jahr noch ein zusätzliches Monatsgehalt zu erhalten. Auch in Teilen des Detailhandels wie in Kleider- und Schuhgeschäften ist der 13. alles andere als der Normalfall.

Anteil Frauen mit 13. Monatslohn

Anteil aller Frauen mit Lehre nach Beruf und Branche mit einem 13. Monatslohn, 2020



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

6 Handlungsbedarf und Forderungen

Viele Frauen haben Löhne, die kaum zum Leben reichen, selbst wenn sie eine Lehre abgeschlossen haben. Die Entwicklungsmöglichkeiten beim Lohn sind zu gering. Das setzt negative Anreize für den Wiedereinstieg und Verbleib im Erwerbsleben bei Betreuungspausen mit negativen Folgen für die Altersvorsorge. Es ist höchste Zeit, dass sich das ändert. Prioritär sind folgende Massnahmen:

- Mindestens 5'000 Franken für Berufstätige mit Lehre. In den Gesamtarbeitsverträgen GAV müssen entsprechende Mindestlöhne festgelegt werden. Wo es keine GAV gibt – für KITAS oder im Detailhandel – müssen solche eingeführt werden.
- Niemand soll einen Lohn von unter 4'500 Franken haben. Das ist der Richtwert der gewerkschaftlichen Lohnpolitik. Unmittelbares Ziel oder absolutes Minimum ist ein Lohn von 4'000 Franken (x13).
- Den 13. Monatslohn für alle.
- Konsequente Massnahmen gegen Lohndiskriminierung; obligatorische Lohnanalysen in allen Firmen und wirksame Sanktionen bei Lohndiskriminierungen.
- Lohngleichheit und die Erhöhung von Frauenlöhnen müssen Gegenstand aller sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen werden.
- Kinderbetreuung muss als Service Public organisiert werden, damit eine fairere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen möglich wird.
- Höhere öffentliche Investitionen in den Service Public müssen auch zu besseren Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung, dem Gesundheitswesen und dem Sozialwesen führen.

7 Anhang: Die Daten und die Auswertungsmethode

Datenbeschreibung

Für die Analyse haben wir Individualdaten der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020 des Bundesamts für Statistik ausgewertet. Das BFS erhebt mit der LSE alle zwei Jahre bei den Arbeitgebern rund einen Drittel der Löhne in der Schweiz. Die Erhebung erlaubt deshalb detaillierte Auswertungen der Schweizer Löhne. Wir berücksichtigen in unserer Auswertung alle Löhne von Beschäftigten, die weder in einer Lehre, in einem Praktikum oder in einer geschützten Werkstätte angestellt sind. Es werden sowohl Löhne von im Inland wohnhaften Beschäftigten als auch von GrenzgängerInnen betrachtet.

Die Löhne, wie wir sie in der Analyse vergleichen, beziehen sich auf Bruttolöhne mit 13. Monatslohn, Bonus, Gratifikationen, Schicht- und anderer Erschwerniszulagen. Um Löhne von Arbeitnehmenden mit unterschiedlichen Pensen miteinander vergleichen zu können, werden die Löhne auf eine 40-Stundenwoche und 13 Monatslöhne standardisiert. Die genannten Monatslöhne entsprechen also dem, was eine Person 13 Mal im Jahr ausbezahlt bekommt, wenn sie in einem Vollzeitpensum mit 40-Wochenstunden arbeitet. Für die Auswertung der Tieflohnanteile haben wir jeweils unabhängig des Arbeitspensums die Anzahl aller Beschäftigten mit Löhnen unter der genannten Schwelle ins Verhältnis zu allen Beschäftigten gesetzt. Für die ausgewiesenen Löhne (d. h. tiefe und mittlere Löhne sowie die Lohnentwicklung nach Alter) haben wir hingegen die Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten verglichen (d. h. der mittlere Lohn entspricht dem Lohn im Vergleich zu dem 50% aller Vollzeitstellen und nicht Beschäftigten schlechter bezahlt sind).

Die LSE erlaubt es die Löhne von Beschäftigten in Abhängigkeit ihrer höchsten Ausbildung auszuwerten. Beschäftigte mit «Lehre» verfügen entweder ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) als höchsten Bildungsabschluss. Die LSE erlaubt keine Unterscheidung zwischen EFZ- und EBA-Abschlüssen.

Die aufgeführten Beispielberufe beziehen sich immer auf Beschäftigte mit Lehre (EFZ/EBA) in den folgenden Berufs- und Branchenkombinationen:

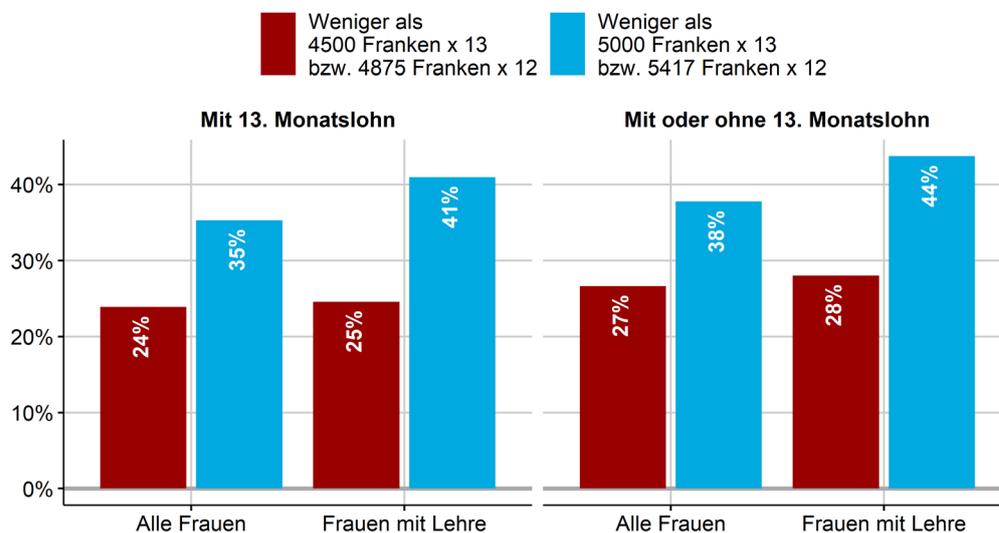
- Verkäuferinnen in einem Supermarkt: ISCO-Berufsgruppe 52 in der Noga-Branche 471
- Verkäuferinnen in Apotheke oder im Kosmetik-/Körperpflege Detailhandel: ISCO-Berufsgruppe 52 in den Noga-Branchen 4773, 4774 und 4775
- Verkäuferin im Kleider- & Schuhhandel: ISCO-Berufsgruppe 52 in der Noga-Branche 4771 und 4772
- Betreuerin v. Kindern, Betagten oder Behinderten in privater Institutionen: ISCO-Berufsgruppe 53 in der Noga-Branche 88 unter Ausschluss der öffentlichen Arbeitgeber
- Service-Angestellte Angestellte bzw. Köchin in der Gastronomie: ISCO-Berufsgruppe 51 in der Noga-Branche 56.
- Coiffeuse & Kosmetikerin: ISCO-Berufsgruppe 51 in der Noga-Branche 9602.
- Uhrenmacherin, Präz.-Mechanikerin, Druckerin, Kunsthandwerkerin: ISCO-Berufsgruppe 73 in der Gesamtwirtschaft

- Fachfrau Gesundheit in einem öffentlichen Spital: ISCO-Berufsgruppe 32 in der Noga-Branche 86 und bei öffentlichen Arbeitgebern
- Pflegerin in einem privaten Alters- oder Pflegeheim: ISCO-Berufsgruppe 53 in der Noga-Branche 871 und 873 für einen privaten Arbeitgeber
- KV-Angestellte in der MEM-Industrie: ISCO-Berufsgruppe 41 in den Noga-Branchen 24 bis 30 (ohne Uhrenindustrie)
- Bäckerin-Konditorin, Fleischfachfrau, Milchtechnologin: ISCO-Berufsgruppe 75 in den Noga-Branchen 101, 105, 107, 4722, 4724, 4729
- Gebäudereinigerin in einem Reinigungsunternehmen: ISCO-Berufsgruppen 51 und 91 in den Noga-Branchen 811 und 812.
- Rezeptionistin in der Hotellerie: ISCO-Berufsgruppe 42 in der Noga-Branche 55.
- Kundenberaterin bei einer Bank : ISCO-Berufsgruppe 42 in der Noga-Branche 64.

Zusätzliche Grafiken

Tieflohnannteile von Frauen mit 13. Monatslohn

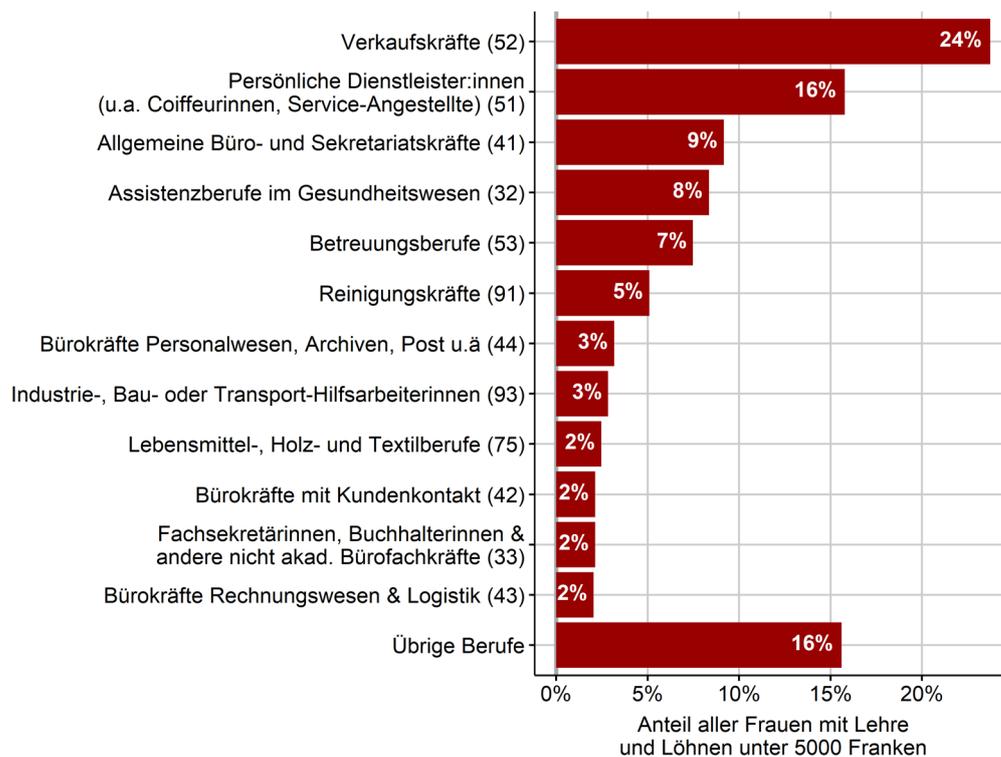
Anteil der Frauen mit Bruttomonatslöhnen (inkl. Bonus, Schicht- und Erschwerniszulagen) unter 4'500 bzw. 5'000 Franken (13 Mal ausbezahlt) oder 4875 bzw. 5417 Franken (12 Mal ausbezahlt), auf eine 40 Stundenwoche, Gesamtwirtschaft im Jahr 2020



Quelle: Auswertung SGB der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Verteilung der Frauen mit Lehre und Löhnen unter 5'000 Franken

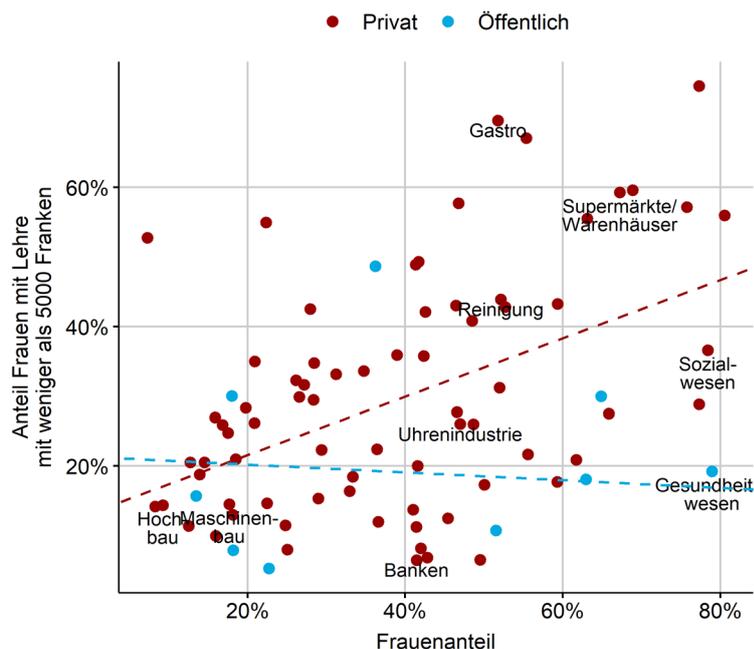
Anteil der ISCO-Berufsgruppen an allen Frauen mit Lehre und standardisierten Bruttomonatslöhne (inkl. allfälligem Anteil 13. Monatslohn, Bonus, Schicht- und Erschwerniszulagen) unter 5'000 Franken auf eine 40-Stundenwoche bei 12 Monatslöhnen, Gesamtwirtschaft



Quelle: Auswertung SGB der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Frauenanteil gegenüber Tieflohnanteil in den Branchen

Anteil der Frauen mit Lehre mit standardisierten Bruttomonatslöhne (inkl. 13. Monatslohn, Bonus, Schicht- und Erschwerniszulagen) unter 5'000 Franken auf eine 40-Stundenwoche gegenüber Frauenanteil in den Branchen (Noga-Abteilungen), rote Gerade zeigt Trend für Branchen mit einem Beschäftigungsanteil der öffentlichen Unternehmen über 30 Prozent, blaue Gerade zeigt Trend mit Beschäftigungsanteil unter 30 Prozent



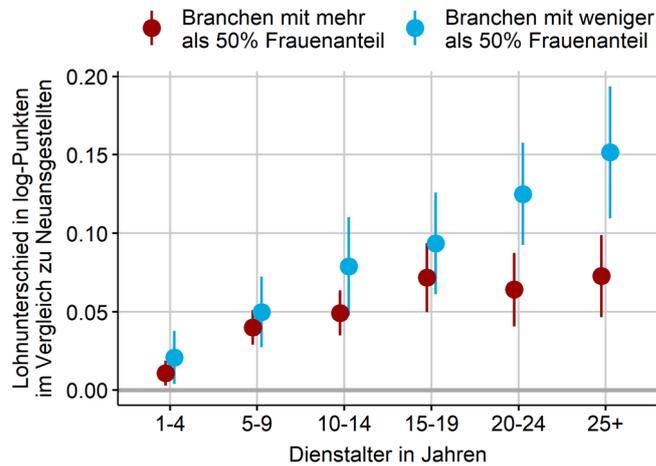
Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

Lohnregressionen

Die Bestimmung des Einflusses des Lebensalters auf die Löhne haben wir mit mehreren Lohnregressionen bestimmt. Die Grafiken in Kapitel 4 verwenden alle Medienregressionen. Die Spezifikationen sind in den Fussnoten ausgeführt. Hier finden sich zusätzliche Resultate zum Zusammenhang zwischen Lebens- und Dienstalter sowie Löhnen in Frauenbranchen.

Entwicklung der Löhne von Frauen mit Lehre mit dem Dienstalter

Die Grafik zeigt, um wie viel der erwartete Lohn Frauen mit Lehre mit dem Dienstalter steigt.¹⁰ Es wird der Unterschied zu den jüngsten Frauen zwischen 18 und 24 dargestellt.



Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung 2020, Auswertung SGB

¹⁰ Die Lohnentwicklung wurde geschätzt mit einer Kleinstquadratregression, bei der der logarithmierte Bruttomonatslohn (standardisiert auf eine 40-Stundenwoche) von Frauen mit Lehre aus der Privatwirtschaft auf die Altersgruppen und Dienstaltersgruppen sowie Interaktionen dieser Gruppen mit einem «Frauenbranchen»-Indikator (d. h. Frauenanteil auf der sechsstelligen Noga-Art grösser als 50 Prozent) sowie Kontrollen für die berufliche Stellung regressiert wurden. 95%-Konfidenzintervalle berücksichtigen Fehlerbündelung auf Firmenebene.

Alters- und Dienstjahrkoeffizienten für Frauen mit Lehre

Die Tabelle zeigt die Koeffizienten von Kleinstquadrat-Regressionen des logarithmierten Bruttomonatslohns (auf eine 40-Stundenwoche standardisiert) von Frauen mit Lehre in der Privatwirtschaft auf das Alter und die berufliche Stellung (Modell 1). Modell 2 schätzt den Einfluss des Dienstalters mit. Modell 3 kontrolliert zusätzlich für ISCO-Berufsgruppe, zweistellige Noga-Abteilung, Unternehmensgrösse sowie Arbeitsmarkt-grossregion. Standardfehler berücksichtigen Fehlerbündelung auf Unternehmensebene.

	(1)	(2)	(3)
Alter 25-29	0.104 *** (0.004)	0.095 *** (0.004)	0.077 *** (0.004)
Alter 30-34	0.180 *** (0.006)	0.164 *** (0.006)	0.134 *** (0.006)
Alter 35-39	0.215 *** (0.010)	0.196 *** (0.010)	0.158 *** (0.007)
Alter 40-44	0.253 *** (0.012)	0.226 *** (0.011)	0.185 *** (0.007)
Alter 45-49	0.266 *** (0.011)	0.235 *** (0.010)	0.195 *** (0.008)
Alter 50-54	0.270 *** (0.009)	0.233 *** (0.008)	0.201 *** (0.008)
Alter 55-59	0.271 *** (0.008)	0.221 *** (0.007)	0.200 *** (0.008)
Alter 60 & älter	0.266 *** (0.008)	0.207 *** (0.008)	0.190 *** (0.009)
Dienstalter 1-4		0.014 *** (0.004)	0.010 ** (0.003)
Dienstalter 5-9		0.047 *** (0.006)	0.038 *** (0.004)
Dienstalter 10-14		0.067 *** (0.009)	0.051 *** (0.005)
Dienstalter 15-19		0.086 *** (0.011)	0.071 *** (0.007)
Dienstalter 20-24		0.095 *** (0.013)	0.078 *** (0.007)
Dienstalter 25 & mehr		0.126 *** (0.017)	0.084 *** (0.009)
N	296'181	252'661	226'930
Adj. R ²	0.144	0.142	0.408

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

Alters- und Dienstjahrkoeffizienten für Frauen mit Lehre in Frauen- und Männerbranchen

Die Tabelle zeigt die Koeffizienten von Kleinstquadrat-Regressionen des logarithmierten Bruttomonatslohns (auf eine 40-Stundenwoche standardisiert) von Frauen mit Lehre in der Privatwirtschaft. Modelle 1 bis 3 haben dieselbe Spezifikation wie im entsprechenden Modell in obiger Tabelle mit dem Unterschied, dass Lebensalter und Dienstalter mit einem Frauenbranchen-Indikator interagiert wurden. Modell 4 ergänzt Modell 3, indem es zusätzlich Interaktionen zwischen dem Frauenbranchen-Indikator und den Lebensaltersgruppen hinzufügt. Standardfehler berücksichtigen Fehlerbündelung auf Unternehmensebene.

	(1)	(2)	(3)	(4)
Frauenanteil > 50%	-0.075 *** (0.008)	-0.071 *** (0.010)	0.026 (0.013)	-0.016 (0.010)
Alter 25-29	0.114 *** (0.006)	0.102 *** (0.007)	0.090 *** (0.007)	0.016 (0.027)
Alter 30-34	0.199 *** (0.011)	0.179 *** (0.011)	0.162 *** (0.008)	0.145 *** (0.024)
Alter 35-39	0.246 *** (0.021)	0.224 *** (0.021)	0.189 *** (0.009)	0.121 *** (0.033)
Alter 40-44	0.286 *** (0.024)	0.255 *** (0.024)	0.225 *** (0.010)	0.112 ** (0.038)
Alter 45-49	0.303 *** (0.022)	0.261 *** (0.021)	0.243 *** (0.012)	0.097 * (0.045)
Alter 50-54	0.289 *** (0.017)	0.241 *** (0.016)	0.239 *** (0.011)	0.163 *** (0.033)
Alter 55-59	0.285 *** (0.015)	0.220 *** (0.016)	0.235 *** (0.013)	0.119 ** (0.042)
Alter 60 & älter	0.279 *** (0.015)	0.202 *** (0.015)	0.218 *** (0.014)	0.211 *** (0.039)
Frauenanteil > 50% * Alter 25-29	-0.022 ** (0.008)	-0.015 (0.008)	-0.018 * (0.008)	-0.036 ** (0.011)
Frauenanteil > 50% * Alter 30-34	-0.044 *** (0.013)	-0.035 ** (0.013)	-0.038 *** (0.010)	-0.062 *** (0.012)
Frauenanteil > 50% * Alter 35-39	-0.064 ** (0.023)	-0.057 * (0.022)	-0.044 *** (0.012)	-0.066 *** (0.015)
Frauenanteil > 50% * Alter 40-44	-0.072 ** (0.026)	-0.061 * (0.025)	-0.056 *** (0.013)	-0.083 *** (0.016)
Frauenanteil > 50% * Alter 45-49	-0.084 *** (0.023)	-0.060 ** (0.023)	-0.073 *** (0.014)	-0.106 *** (0.016)
Frauenanteil > 50% * Alter 50-54	-0.048 * (0.019)	-0.025 (0.018)	-0.054 *** (0.014)	-0.065 *** (0.015)
Frauenanteil > 50% * Alter 55-59	-0.037 * (0.019)	-0.006 (0.018)	-0.049 ** (0.014)	-0.068 *** (0.015)

	(0.018)	(0.017)	(0.016)	(0.016)
Frauenanteil > 50% * Alter 60 & älter	-0.029	0.010	-0.037 *	-0.041
	(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.021)
Dienstalter 1-4		0.021 *	0.010	0.011
		(0.009)	(0.007)	(0.007)
Dienstalter 5-9		0.050 ***	0.036 ***	0.038 ***
		(0.011)	(0.008)	(0.008)
Dienstalter 10-14		0.079 ***	0.054 ***	0.055 ***
		(0.016)	(0.010)	(0.010)
Dienstalter 15-19		0.094 ***	0.069 ***	0.071 ***
		(0.017)	(0.013)	(0.013)
Dienstalter 20-24		0.125 ***	0.087 ***	0.084 ***
		(0.017)	(0.013)	(0.013)
Dienstalter 25 & mehr		0.152 ***	0.082 ***	0.085 ***
		(0.021)	(0.017)	(0.017)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 1-4		-0.010	0.000	-0.002
		(0.010)	(0.008)	(0.008)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 5-9		-0.010	0.003	-0.005
		(0.013)	(0.009)	(0.010)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 10-14		-0.030	-0.006	-0.012
		(0.018)	(0.011)	(0.012)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 15-19		-0.022	0.002	-0.007
		(0.020)	(0.015)	(0.015)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 20-24		-0.061 **	-0.017	-0.022
		(0.020)	(0.015)	(0.016)
Frauenanteil > 50% * Dienstalter 25 & mehr		-0.079 **	0.001	-0.007
		(0.025)	(0.018)	(0.019)
N	296'181	252'661	226'930	226'930
Adj. R ²	0.181	0.179	0.410	0.380

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05.

- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salariés(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP / PFN 2021-2023. November 2019 / novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020 / janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020 / février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020 / juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020 / juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020 / juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020 / septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020 / octobre 2020
- 144 Horizontale Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020 / octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP / PFN 2022-2024. November 2020 / novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021 / octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021 / novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP / PFN 2023-2025. November 2021 / novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14^e Congrès des femmes de l'USS.* September 2022 / septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022 / septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022 / octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP / PFN 2024-2026. November 2022 / novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023 / février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023 / février 2023