



ANALYSE

2/2010

**LOHNLANDSCHAFT
ZÜRICH**

Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung 2008

INHALT

	ZUSAMMENFASSUNG	3
	ABSTRACT	3
1	EINLEITUNG	4
2	LOHNVERGLEICHE	5
2.1	Branche	7
2.2	Berufliche Stellung, Anforderungsniveau	10
2.3	Arbeitspensum	13
2.4	Alter, Ausbildung	18
2.5	Boni	20
3	TIEF- UND HOCHLÖHNE	22
3.1	Tieflohne	22
3.2	Hochlohne	24
4	LOHNDISKRIMINIERUNG	26
	ANHANG	29
	Vorgehen zur Berechnung des nicht erklärbaren Anteils der Lohndifferenz	29
	GLOSSAR	33
	LITERATUR	34
	QUELLEN	34
	WEITERFÜHRENDE LINKS	34
	VERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN	35

Herausgeberin, Redaktion und Administration
Stadt Zürich
Präsidialdepartement
Statistik Stadt Zürich

Autor, Autorin
Michael Böniger,
(Statistik Stadt Zürich),
Eva Eidenbenz,
(Fachstelle für Gleichstellung)

Auskunft
Michael Böniger
Telefon 044 412 08 12

Internet
www.stadt-zuerich.ch/statistik

Preis
Einzelverkauf Fr. 15.–
Artikel-Nr. 1 004 407

Reihe
Analysen
ISSN 1660-6981

Bezugsquelle
Statistik Stadt Zürich
Napfgasse 6, 8001 Zürich
Telefon 044 412 08 00
Telefax 044 412 08 40

Copyright
Statistik Stadt Zürich,
Zürich 2010
Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter
Quellenangabe gestattet

1.7.2010/bom

korrigierte Version vom
26.8.2010/bom

Committed to Excellence
nach EFQM

Zeichenerklärung

Ein Strich (–) anstelle einer Zahl bedeutet, dass nichts vorkommt (= Null).

Eine Null (0 oder 0,0) anstelle einer anderen Zahl bezeichnet eine Grösse, die kleiner ist als die Hälfte der kleinsten verwendeten Einheit.

Drei Punkte (...) anstelle einer Zahl bedeuten, dass diese nicht erhältlich ist oder dass sie weggelassen wurde, weil sie keine Aussagekraft hat.

ZUSAMMENFASSUNG

Wer in der Stadt Zürich arbeitet, hat gute Chancen, einen hohen Lohn zu beziehen. Der Medianlohn in der Stadtzürcher Privatwirtschaft liegt für das Jahr 2008 bei 7054 Franken. Schweizweit liegt er mit 5777 Franken deutlich tiefer.

Von diesem hohen Lohnniveau profitieren nicht alle gleich. Zehn Prozent aller Löhne liegen unter 4019 Franken. Solche Tieflohne kommen vor allem in den Branchen «Persönliche Dienstleistungen», «Gastgewerbe», «Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken», «Detailhandel und Reparatur» und «Handel, Reparatur Automobile» vor. 15,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 5,7 Prozent der Männer haben einen Monatslohn von unter 4019 Franken.

Zehn Prozent der Beschäftigten haben einen Lohn von über 14.167 Franken. Bei den Männern sind es 14,8 Prozent, bei den Frauen 3,1 Prozent. Solche Hochlohnbezügerinnen und -bezüger sind vor allem im Finanzsektor zu finden. In dieser Branche spielen auch die Boni eine bedeutende Rolle. Zwischen 1300 und 2900 Franken pro Monat betragen sie hier im Durchschnitt.

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor gross. 28 Prozent beträgt er in der Stadtzürcher Privatwirtschaft gemäss den Lohnstrukturerhebungsdaten 2008. Zu 65 Prozent erklären lässt sich diese Differenz mit Unterschieden bezüglich der beruflichen Stellung, des Anforderungsniveaus, des Arbeitsplatzes, der Ausbildung, der Berufserfahrung und des Dienstalters. Die verbleibenden 35 Prozent können mit dem angewendeten Regressionsmodell nicht erklärt werden. Dies bedeutet: Auch wenn sich eine Frau in Bezug auf die oben genannten Merkmale nicht von einem Mann unterscheidet, verdient sie durchschnittlich fast zehn Prozent weniger.

ABSTRACT

People who work in the City of Zurich have a good chance of earning a high salary. In 2008, the median wage in the private sector in the City of Zurich was CHF 7054. The Swiss average is markedly lower at CHF 5777.

Not everyone benefits from this high wage level. Ten per cent of all wages are under CHF 4019. Such low wages are primarily found in the "personal services", "hotel industry", "manufacture of foods and beverages", "retail and repair" and "automobile trade, repair" branches. 15.5 % of women in employment and 5.7 % of men earn a monthly wage of less than CHF 4019.

Ten per cent of all employees earn a salary of more than CHF 14,167. Among men the proportion is 14.8%; among women 3.1%. These high-salary earners are primarily found in the financial sector. In this branch, bonuses also play a significant role. Between CHF 1300 and 2900 per month are average bonuses in this branch.

The wage gap between women and men remains large. According to 2008 salary structure data, it amounts to 28% in the private sector in the City of Zurich. Some 65% of this gap is attributable to differences in occupational position, job requirements, education, employment experience and seniority. The remaining 35%, however, cannot be explained by means of the applied regression model. This means that even when there are no differences between a woman and a man with respect to the variables listed above, she earns on average 10% less than he does.

EINLEITUNG

Die Lohnlandschaft Zürich ist ein blühendes Terrain. Für einige wenige ist sie ein wahrer Garten Eden, für andere ein ziemlich steiniges Gelände ...

Der Lohn ist einerseits das Entgelt für vollbrachte Leistungen, andererseits wird er von Unternehmen bezahlt, um die bestmöglichen Ressourcen in Form von Arbeitskräften zu erhalten. Deshalb sind Lohn Daten ein wichtiger Bestandteil für gesellschaftlich relevante Fragen wie Lohn disparität zwischen Mann und Frau, Mindestlöhne oder auch für volkswirtschaftliche Aspekte wie die Produktivität.

Die vorliegende Publikation beschreibt die Lohnlandschaft in der Stadtzürcher Privatwirtschaft. Ein spezielles Augenmerk richtet sie auf die Ränder: auf die tiefen und auf die sehr hohen Löhne. Ausserdem geht sie der Frage nach dem Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen nach und berechnet mit analytischen Methoden die Höhe der sogenannten Lohndiskriminierung, also jenes Anteils der Lohnspanne, der nicht mit Branchenunterschieden, beruflicher Stellung, Anforderungsniveau, Ausbildung, Alter usw. erklärt werden kann. So viel vorweg: Auch in der Stadtzürcher Privatwirtschaft verdienen Frauen weniger als Männer. 28 Prozent waren es im Jahr 2008. Rund 35 Prozent dieser Lohndifferenz sind als potenzielle Lohndiskriminierung zu bezeichnen.

Grundlage der Publikation sind die Ergebnisse der Lohnstrukturhebung, die das Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre durchführt. Die aktuellsten Daten beziehen sich auf das Jahr 2008. Ist im Folgenden von «Lohn» die Rede, so meint dies stets den standardisierten Bruttomonatslohn, bei dem die Löhne auf eine einheitliche Arbeitszeit von $4\frac{1}{3}$ Wochen à 40 Stunden umgerechnet werden. Er setzt sich zusammen aus dem Bruttolohn von Oktober 2008, $\frac{1}{12}$ des 13. Monatslohns und $\frac{1}{12}$ allfälliger jährlicher Sonderzahlungen (Boni).

Um die verzerrende Wirkung von Extremwerten zu vermeiden, wird nicht mit dem arithmetischen Durchschnitt, sondern mit dem Median gearbeitet. Der Median teilt die registrierten Löhne in zwei gleich grosse Hälften: 50 Prozent liegen darüber, 50 Prozent darunter. Um die Bandbreite der Löhne darzustellen, werden das erste und das dritte Quartil verwendet. Diese begrenzen den Bereich, in dem 50 Prozent der erfassten Löhne liegen.

Erhebungskonzept

Die Schweizerische Lohnstrukturhebung 2008 (LSE 2008) erfasste in einem zweistufigen Stichprobenverfahren (Ziehung der Unternehmen, Ziehung der Löhne) Daten bei 44 600 privaten Unternehmen des 2. und 3. Sektors mit insgesamt rund 1,7 Millionen Lohnangaben. Der primäre Sektor wurde nicht erhoben. Die Stichprobe für die Stadt Zürich umfasste 3244 privatwirtschaftliche Unternehmen mit 148 316 Lohnangaben.

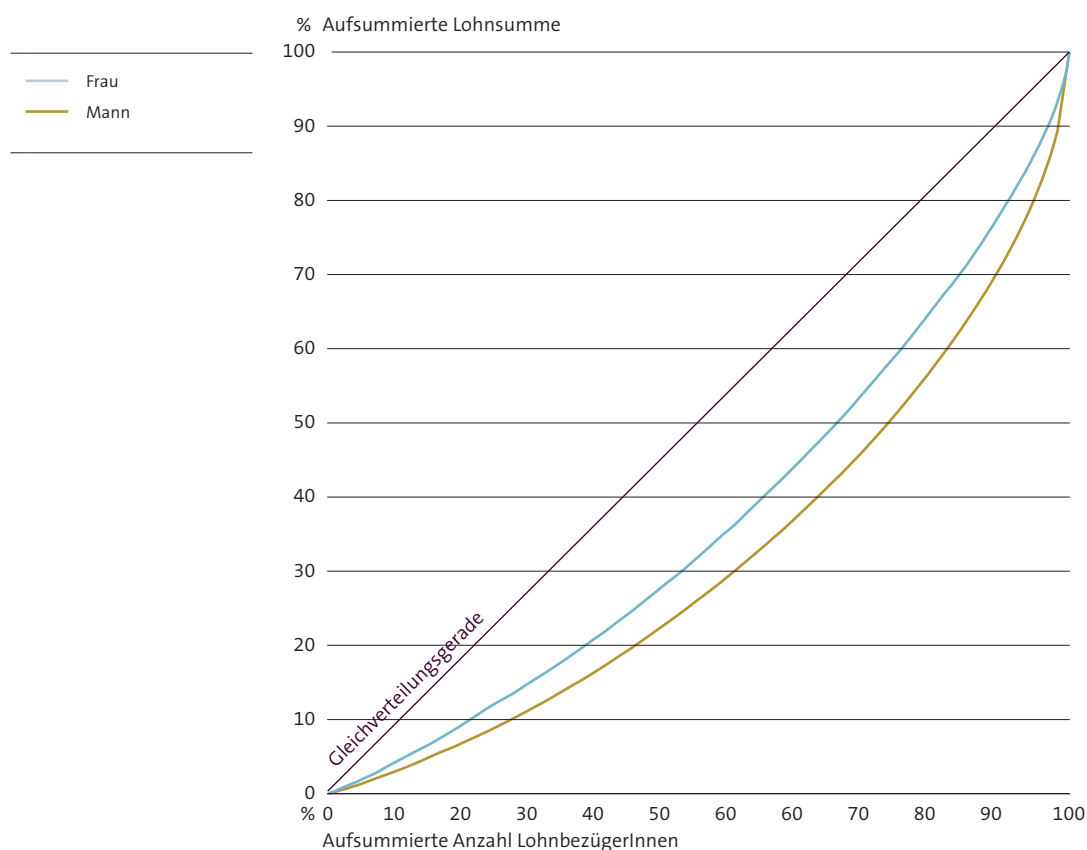
2

LOHNVERGLEICHE

Der Medianlohn in der Zürcher Privatwirtschaft liegt bei 7054 Franken (bei den Frauen beträgt er 5891, bei den Männern 8177 Franken) und damit deutlich über dem schweizweiten Medianlohn von 5777 Franken. Dabei zeigen die Saläre in der Stadt ein breites Spektrum, welches auf die Diversität der Branchen und die damit nachgefragten Arbeitskräfte zurückzuführen ist. Zu den Merkmalen, die die Höhe des Lohns beeinflussen und in der Lohnstrukturerhebung abgefragt werden, gehören persönliche Merkmale wie Alter, Ausbildung oder Dienstalter und auf das Unternehmen bezogene Kriterien wie Grösse, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes oder berufliche Stellung.

Das Total der monatlich in der Stadtzürcher Privatwirtschaft bezahlten Löhne beläuft sich auf rund 2,1 Milliarden Franken. Die Grafik G_2.1 macht deutlich, wie ungleich dieses Total auf die Beschäftigten verteilt wird. Die Kurve zeigt, welcher Teil der Beschäftigten welchen Teil der Lohnsumme erhält. Bei vollkommener Gleichverteilung würde die Kurve genau auf der Diagonalen liegen. Je grösser der Bauch ist, den die Kurve bildet, umso ungleicher ist die Verteilung. Es fällt auf, dass die Lohnsumme, die an die Frauen geht, einiges gleichmässiger verteilt ist als diejenige, die an die Männer geht. Oder anders ausgedrückt: Die Lohnschere bei den Frauen geht weniger weit auf als diejenige bei den Männern.

Lorenzkurve
► nach Lohnsumme und Beschäftigten G_2.1



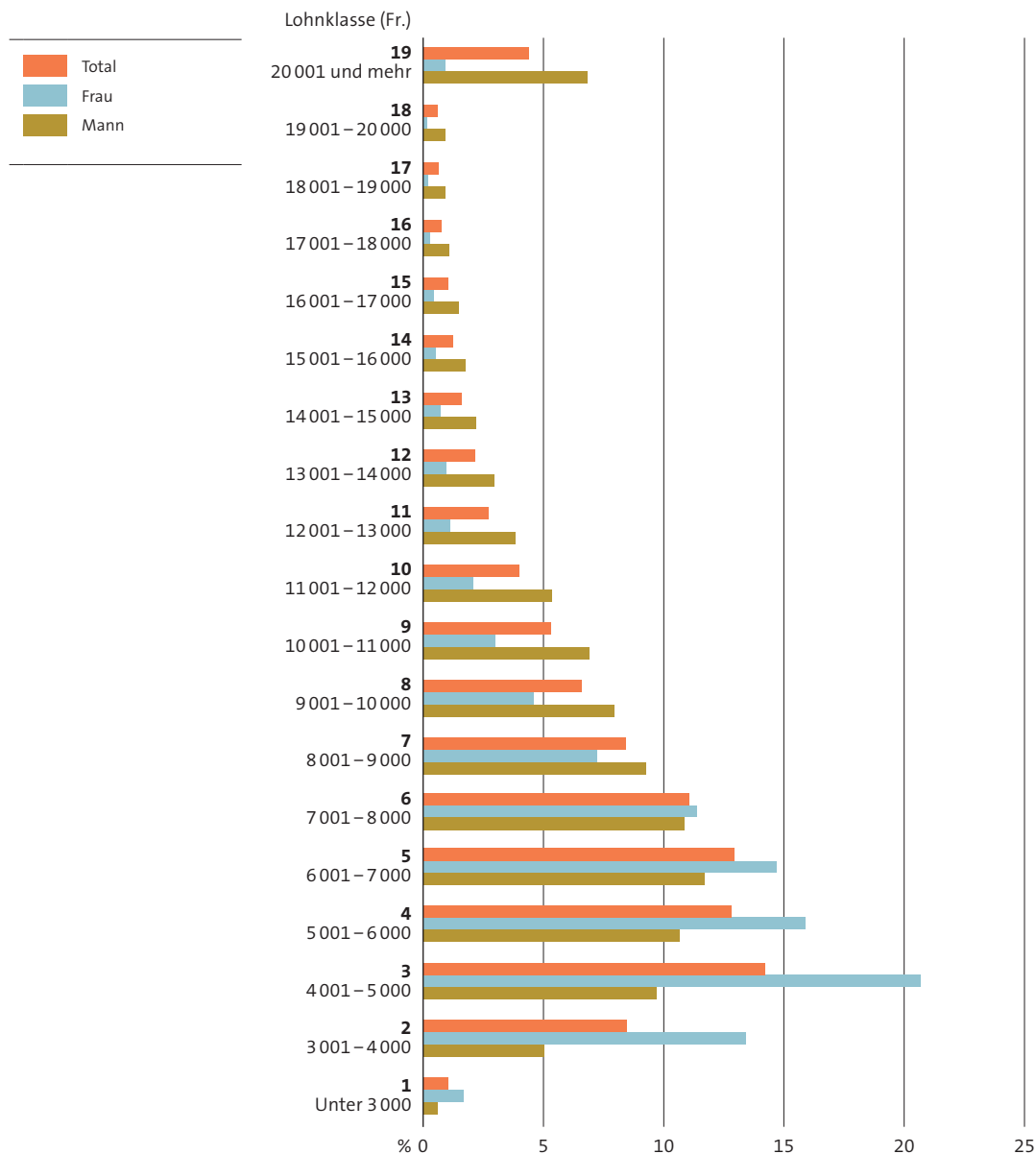
Lesebeispiel zu G_2.1

Bei den Männern verdienen 90 Prozent 70 Prozent der gesamten Lohnsumme, die restlichen 10 Prozent verdienen die restlichen 30 Prozent.

Wie die Grafik G_2.2 zeigt, gehört rund die Hälfte aller Beschäftigten in die Lohnklassen 3, 4, 5 oder 6. 10 Prozent verdienen weniger als 4000 Franken, 40 Prozent verdienen mehr als 7000 Franken. Ab Lohnklasse 4 gilt: Je höher die Lohnklasse, umso weniger Beschäftigte gehören ihr an.

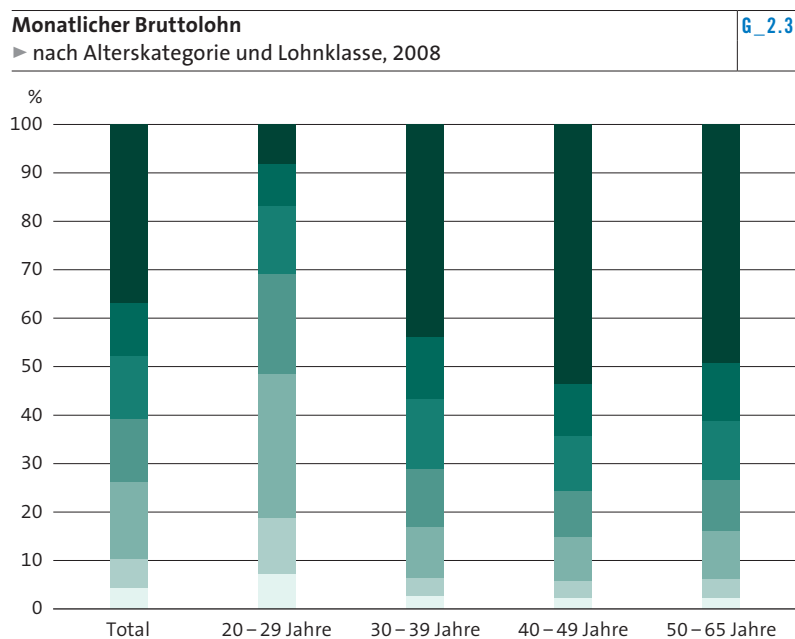
Der Anteil Beschäftigter nach Lohnklassen variiert je nach Alter. Bei den Jungen (20- bis 29-Jährige) verdienen 19 Prozent weniger als 4000 Franken, bei den 40- bis 49-Jährigen sind es nur noch 6 Prozent. Umgekehrt ist in dieser Alterskategorie der Anteil derjenigen, die über 7000 Franken verdienen, wesentlich grösser als bei den Jungen.

Verteilung Beschäftigte G_2.2
 ► nach Lohnklasse und Geschlecht, 2008



Lesebeispiel zu G_2.2

14,2 Prozent aller Beschäftigten haben einen Lohn zwischen 4001 und 5000 Franken. 20,7 Prozent aller Frauen fallen in diese Lohnklasse und 9,7 Prozent aller Männer.



Lesebeispiel zu G_2.3

In der Kategorie «40–49 Jahre» verdienen mehr als 50 Prozent einen Lohn von über 8000 Franken. Rund 6 Prozent erhalten einen Lohn von unter 4000 Franken.

2.1

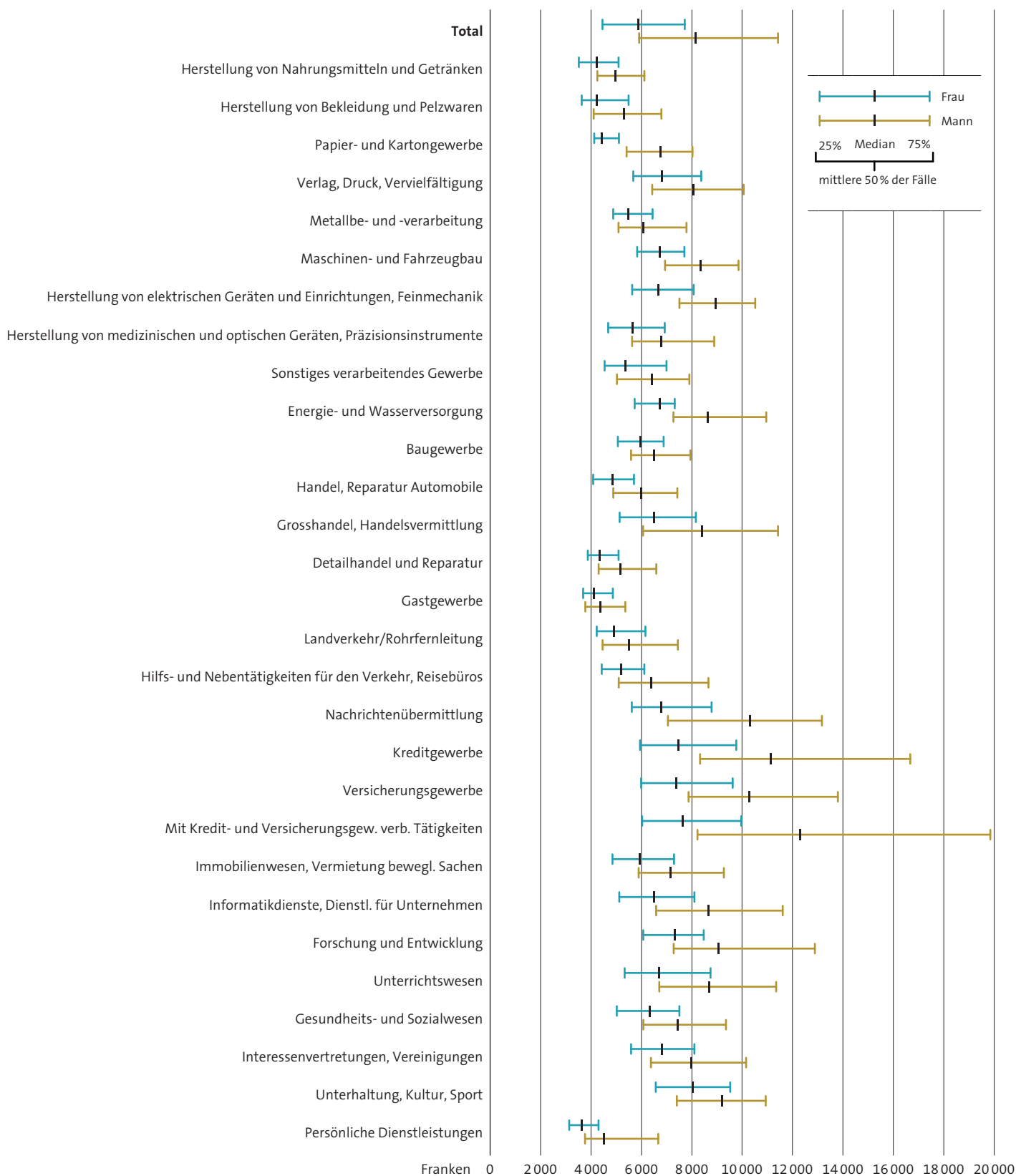
Branche

Die Branchenzugehörigkeit hat einen sehr grossen Einfluss auf die Höhe des Lohns. Am höchsten ist der Medianlohn in der Branche «Mit Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten», am tiefsten in der Branche «Persönliche Dienstleistungen». Vergleicht man die Löhne der Frauen mit denjenigen der Männer (vgl. G_2.4), fällt zum einen auf, dass der Medianlohn der Frauen in jeder Branche tiefer ist als derjenige der Männer, und zum anderen, dass die Bandbreite der Löhne bei den Männern viel grösser ist. Dies hat damit zu tun, dass Männer im obersten und oberen – und auch noch im mittleren – Kader deutlich übervertreten sind, und dass sie bei Stellen mit höchstem Anforderungsniveau immer, bei Stellen mit zweithöchstem Anforderungsniveau meistens in der Mehrheit sind (vgl. dazu Kapitel «Berufliche Stellung, Anforderungsniveau»). Den tiefsten Medianlohn, nämlich 3651 Franken, erreichen die Frauen in der Branche «Persönliche Dienstleistungen», den höchsten, 8039 Franken, in der Branche «Unterhaltung, Kultur, Sport». Bei den Männern sind es das «Gastgewerbe» (Medianlohn 4378 Franken) und «Mit Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten» (Medianlohn 12286 Franken).

Wie bereits erwähnt, liegt der Medianlohn in jeder Branche bei den Frauen tiefer als bei den Männern. Wie gross die Abweichungen sind, zeigt die Grafik G_2.5. Im «Gesundheits- und Sozialwesen» beispielsweise liegt der Medianlohn der Frauen 3,5 Prozent unter demjenigen aller Beschäftigten. Der Medianlohn der Männer liegt 11,7 Prozent darüber.

Monatlicher Bruttolohn
 ► nach Branche und Geschlecht, 2008

G_2.4



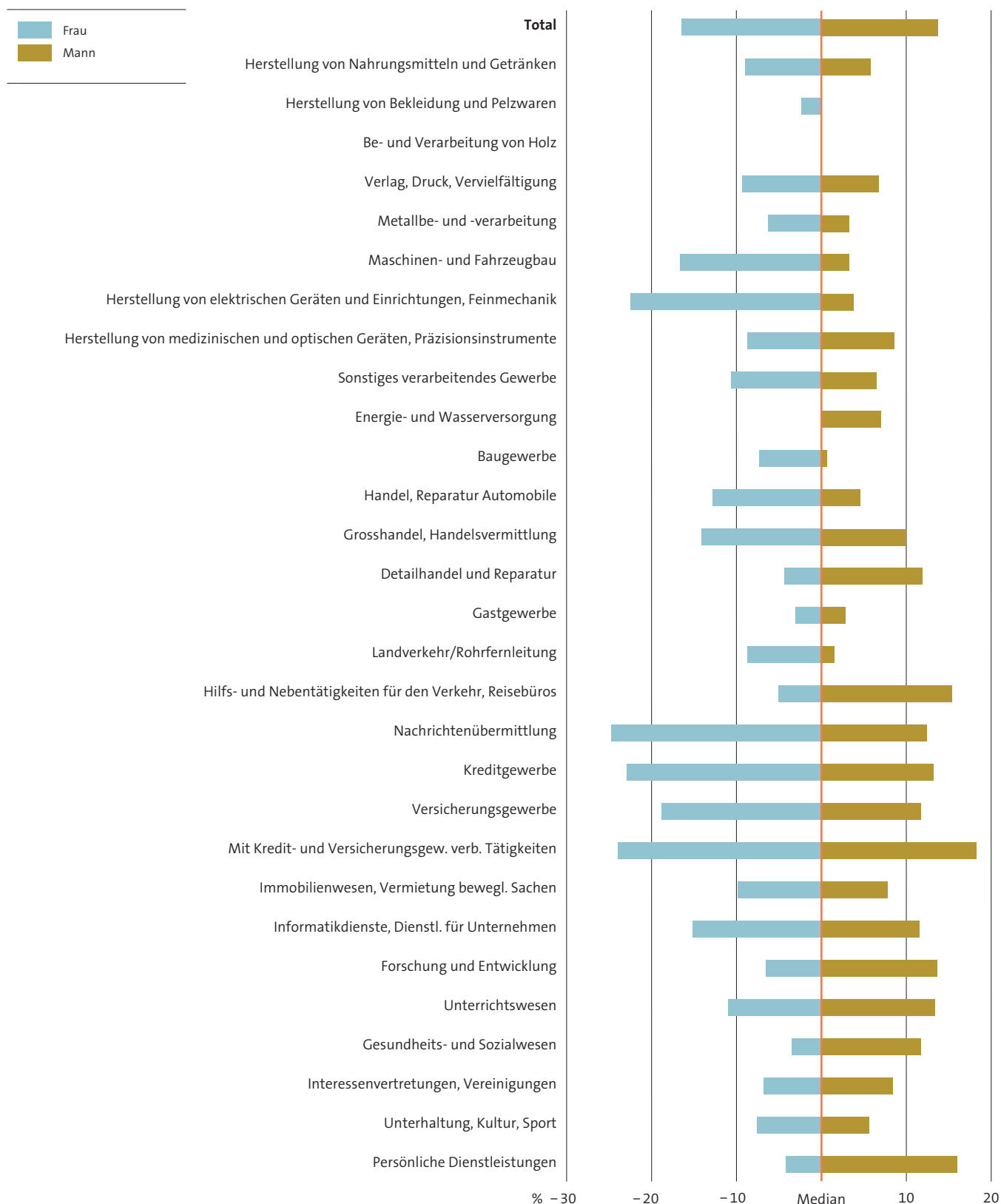
Lesebeispiel zu G_2.4

Von allen Frauen, die in der Branche «Detailhandel und Reparatur» tätig sind, verdienen 50 Prozent mehr als 4365 Franken und 50 Prozent weniger. 25 Prozent verdienen mehr als 5098 Franken und 25 Prozent weniger als 3870 Franken.

Abweichung vom Medianlohn der Branche

G_2.5

► nach Geschlecht, 2008



Lesebeispiel zu G_2.5

Im Unterrichtswesen liegt der Medianlohn der Frauen 11,0 Prozent unter dem Medianlohn aller in dieser Branche Beschäftigten. Der Medianlohn der Männer liegt 13,4 Prozent darüber.

2.2

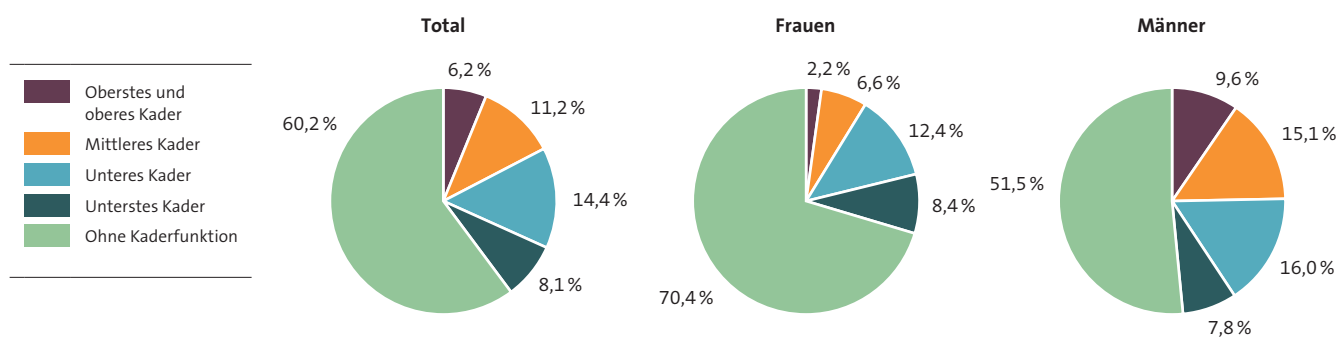
Berufliche Stellung, Anforderungsniveau

Ein hohes Anforderungsniveau korreliert meistens – allerdings nicht zwingend – mit einer hohen beruflichen Stellung. Daher werden die beiden Faktoren im Folgenden gesondert betrachtet.

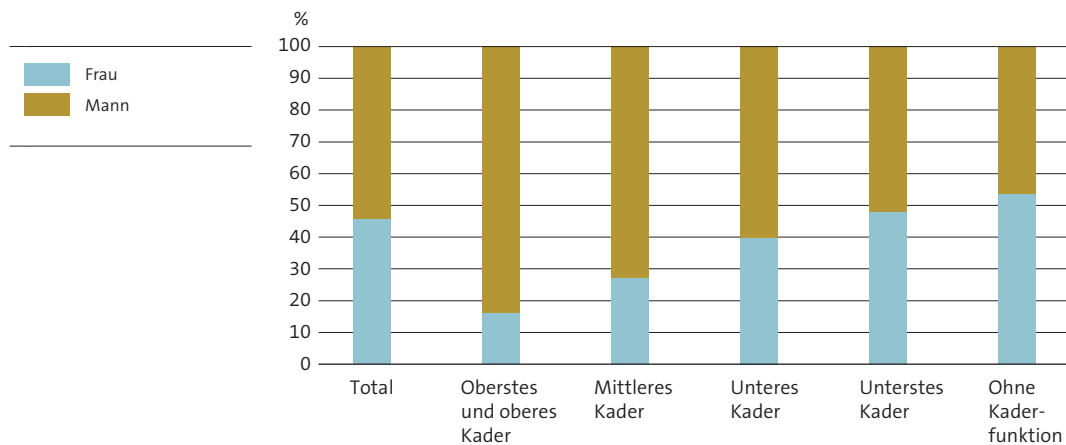
Eine Mehrheit der Beschäftigten (60,2%) hat eine Stelle ohne Kaderfunktion, bei den Frauen sind es 70,4 Prozent, bei den Männern ist es noch eine knappe Mehrheit von 51,5 Prozent (vgl. G_2.6).

Je höher die berufliche Stellung, umso geringer ist der Frauenanteil. Beim «Obersten und oberen Kader» beträgt er noch 16 Prozent (vgl. G_2.7). Diese Untervertretung der Frauen hat selbstverständlich einen grossen Einfluss auf die Höhe des Medianlohns aller Frauen, der wesentlich tiefer ist als der Medianlohn der Männer.

Berufliche Stellung G_2.6
 ► nach Geschlecht, 2008



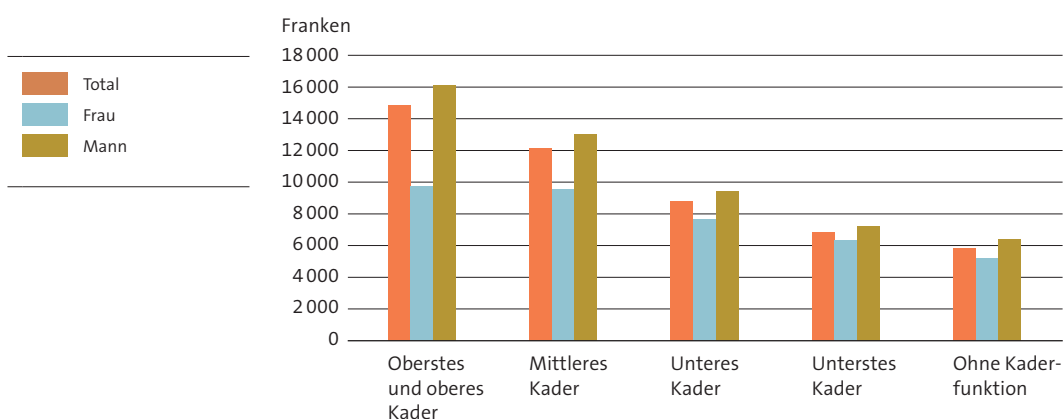
Frauen und Männer (Anteil) G_2.7
 ► nach beruflicher Stellung, 2008



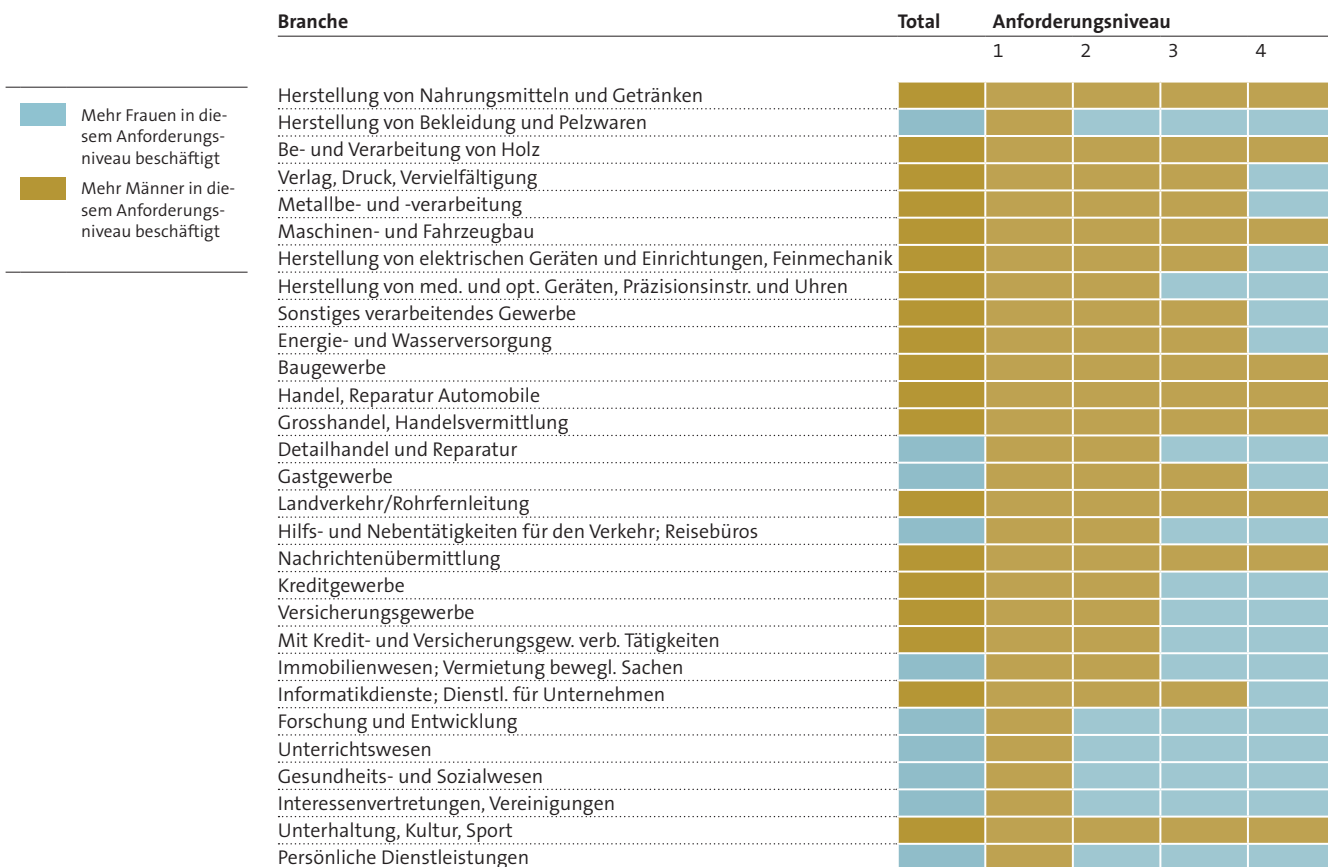
Die Grafik G_2.8 zeigt nun aber, dass auch innerhalb derselben Kategorie der beruflichen Stellung der Medianlohn bei den Frauen tiefer ist als bei den Männern. Oder anders gesagt: Frauen in hohen beruflichen Stellungen sind nicht nur in einer deutlichen Minderheit, sie bekommen auch deutlich tiefere Löhne. Am ausgeprägtesten ist dieser Sachverhalt in der höchsten Kategorie «Oberstes und oberstes Kader». Der Medianlohn der Männer liegt hier bei 16143 Franken, bei den Frauen beträgt er 9756 Franken.

Obwohl es durchaus Branchen gibt, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten bilden – wie zum Beispiel in den Branchen «Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren» oder «Hilfs- und Nebentätigkeiten für Verkehr; Reisebüros» –, sind die Frauen bei Stellen mit höchstem Anforderungsniveau nie in der Mehrheit (vgl. G_2.9). Auch diese Tatsache wirkt sich auf die Höhe des Medianlohnes aus.

Monatlicher Bruttolohn (Median) G_2.8
 ► nach beruflicher Stellung und Geschlecht, 2008

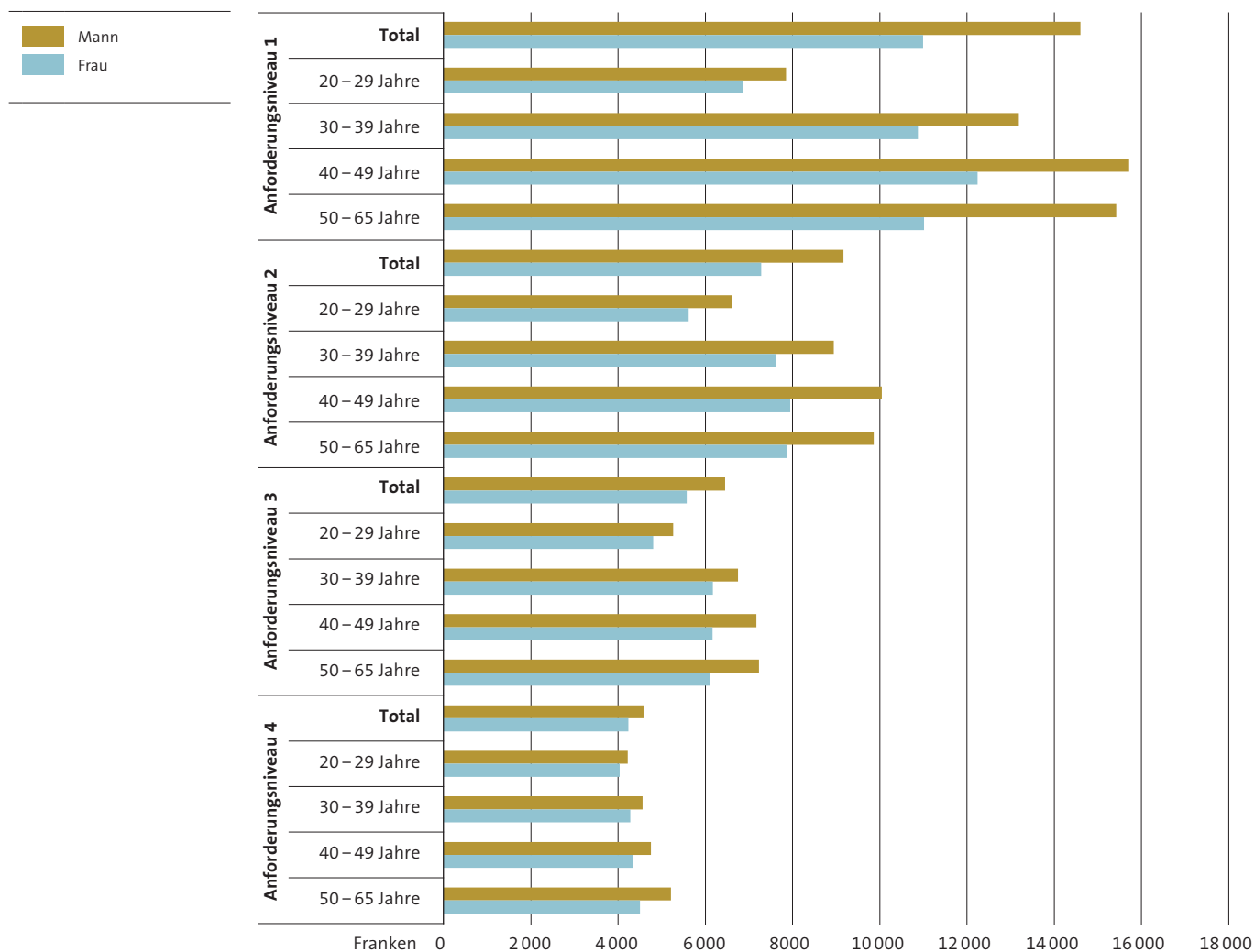


Beschäftigte (Anteil) G_2.9
 ► nach Anforderungsniveau und Geschlecht, 2008



Ein zweiter Blick macht auch hier deutlich: Zur Untervertretung von Frauen bei Stellen mit höchstem Anforderungsniveau kommt hinzu, dass die Frauen, die eine Stelle mit höchstem Anforderungsniveau haben, dafür schlechter entlohnt werden als die Männer, und zwar in jeder Alterskategorie (vgl. G_2.10). Bei den Jungen (20- bis 29-Jährige) ist der Unterschied noch gering und steigt mit zunehmendem Alter an. Bei den 50- bis 65-Jährigen ist er am grössten (4400 Franken); nicht primär, weil der Median der Männer so viel höher liegen würde als bei der nächsttieferen Alterskategorie, sondern weil der Median der Frauen bei den 50- bis 65-Jährigen einiges tiefer ist als bei den 40- bis 49-Jährigen. Optimistinnen und Optimisten können daraus den Schluss ziehen, dass die Frauen lohnmässig allmählich aufholen.

Monatlicher Bruttolohn (Median) G_2.10
 ▶ nach Anforderungsniveau und Alter, 2008



2.3

Arbeitspensum

Teilzeitarbeit ist heute kein seltenes Phänomen mehr. Es wird Teilzeit gearbeitet, um Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander in Einklang zu bringen, um mehr Zeit zu haben für ein Hobby, für eine Weiterbildung, für ein politisches Amt usw. Die Frage stellt sich nun, ob ein Teilzeitpensum auch dann zu einem tieferen Lohn führt, wenn es auf ein Vollzeitpensum umgerechnet wird.

Zwischen den Branchen gibt es grosse Unterschiede, was den Anteil an Teilzeiterinnen und Teilzeitern anbelangt. In folgenden Branchen hat mehr als ein Fünftel der Beschäftigten ein Arbeitspensum von 50 bis 89 Prozent, was in der Folge als **Teilzeit 1** bezeichnet wird:

	Mann (%)	Frau (%)	Total (%)
Gesundheits- und Sozialwesen	28,0	41,1	38,2
Interessenvertretungen, Vereinigungen	24,3	40,3	33,2
Forschung und Entwicklung	25,7	34,8	30,7
Unterhaltung, Kultur, Sport	17,3	38,7	26,1
Unterrichtswesen	22,2	23,8	23,1
Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	9,5	27,2	22,8
Detailhandel und Reparatur	8,9	28,6	22,7
Verlag, Druck, Vervielfältigung	14,1	32,3	22,0

Ein Anteil von kleinen Teilzeitpensum unter 50 Prozent, was der Kategorie **Teilzeit 2** entspricht, kommt in folgenden Branchen bei mehr als einem Fünftel der Beschäftigten vor:

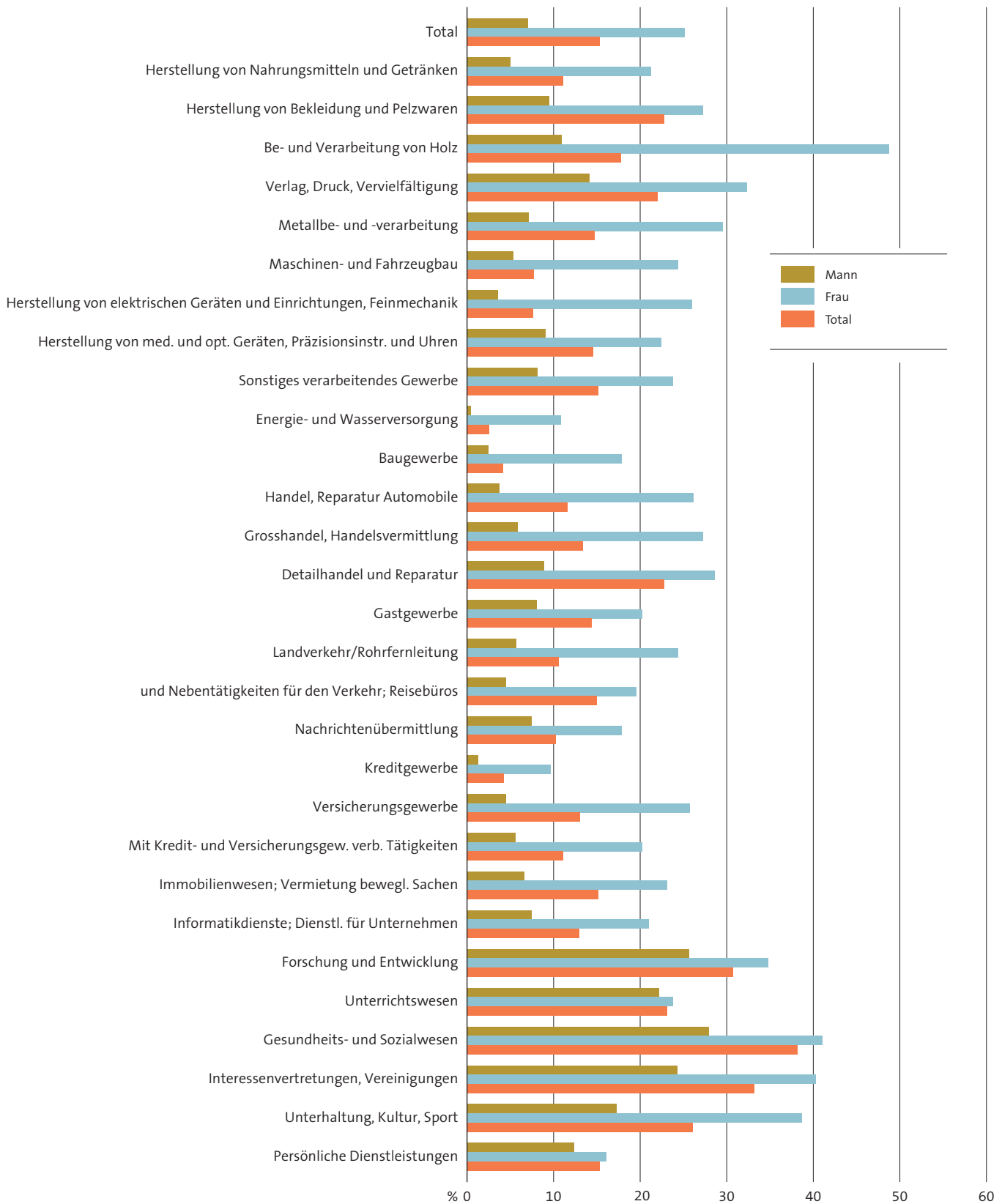
	Mann (%)	Frau (%)	Total (%)
Unterrichtswesen	50,1	57,3	54,3
Persönliche Dienstleistungen	19,8	28,0	26,4
Forschung und Entwicklung	16,8	32,0	25,3
Gesundheits- und Sozialwesen	16,4	26,2	24,0
Herstellung von Bekleidung und Pelzwaren	15,4	26,5	23,7

Die geringsten Anteile an Teilzeit Arbeitenden verzeichnen die Branchen «Energie- und Wasserversorgung», «Baugewerbe» und «Kreditgewerbe».

In jeder Branche ist der Anteil Teilzeit Arbeitender bei den Frauen wesentlich grösser als bei den Männern, einzige Ausnahme bildet das «Unterrichtswesen». Diese Branche hat nicht nur den grössten Anteil Teilzeit Arbeitender bei den Männern, er ist auch fast gleich gross wie bei den Frauen – sowohl bei Teilzeit 1 wie bei Teilzeit 2.

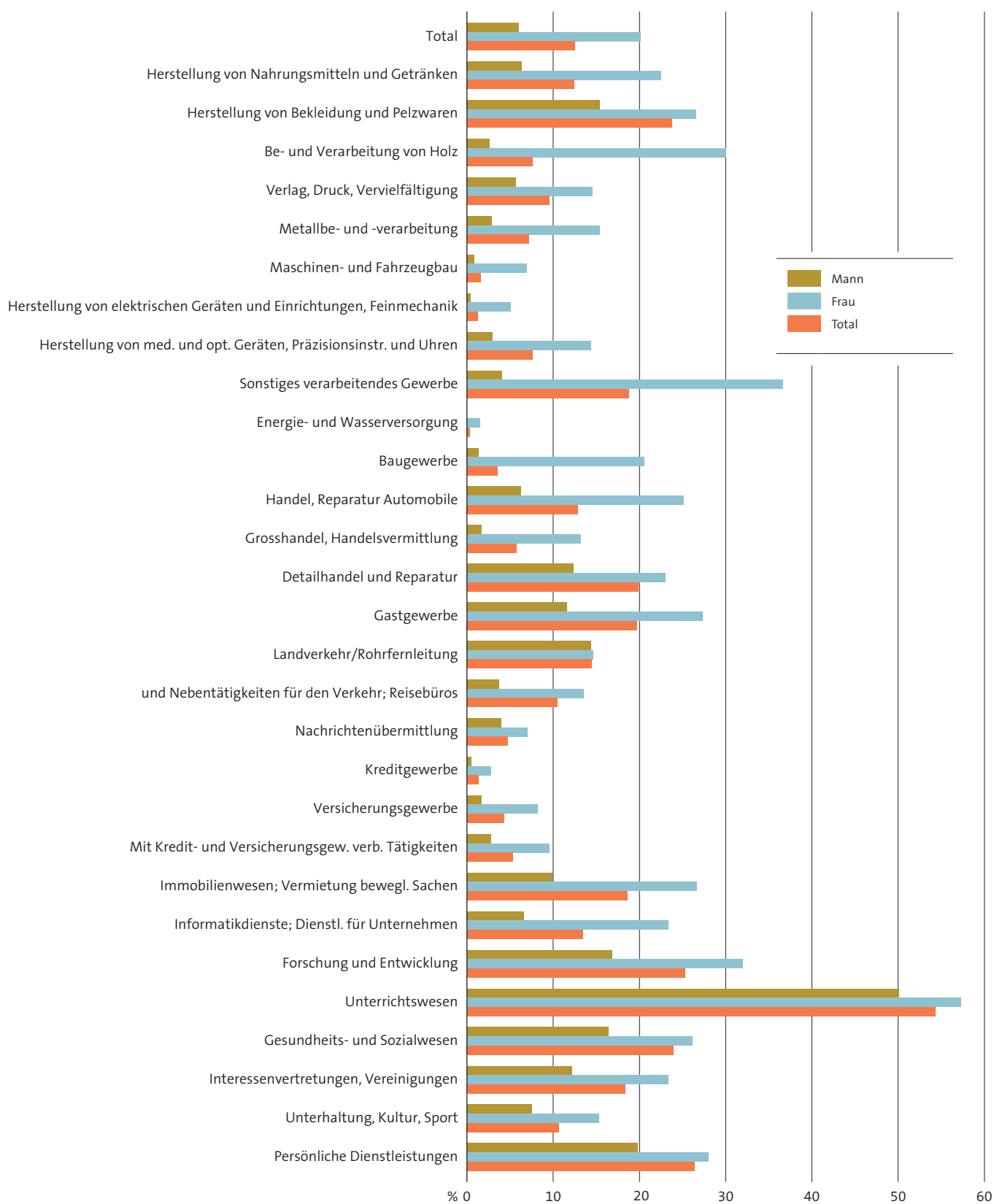
Beschäftigte Teilzeit 1 (50–89%)
 ► nach Branche und Geschlecht, 2008

G_2.11a

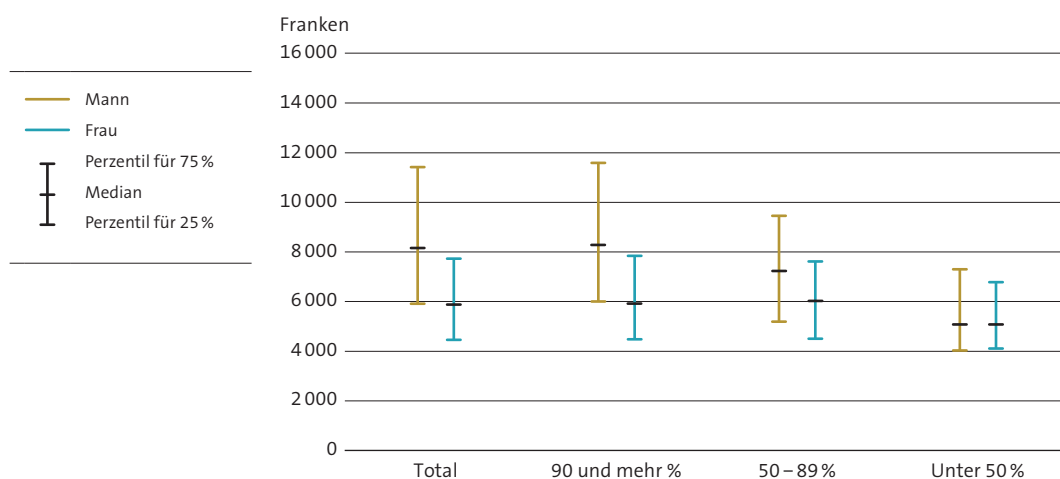


Beschäftigte Teilzeit 2 (unter 50 %)
 ► nach Branche und Geschlecht, 2008

G_2.11b



Monatlicher Bruttolohn G_2.12
 ► nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht, 2008



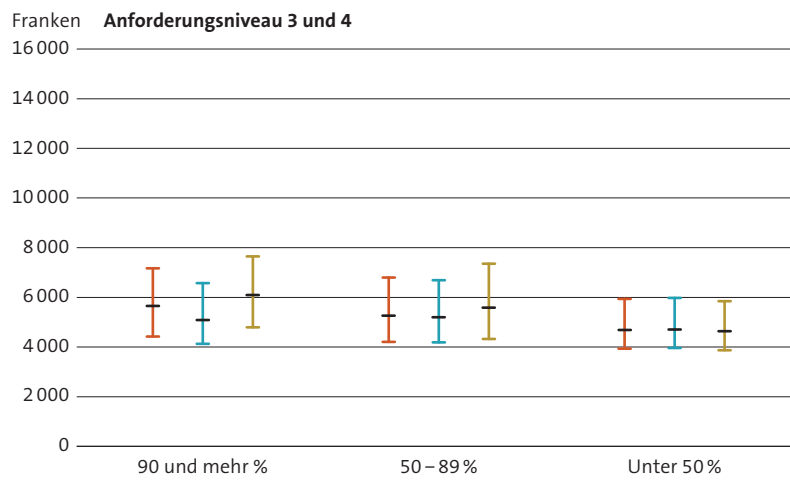
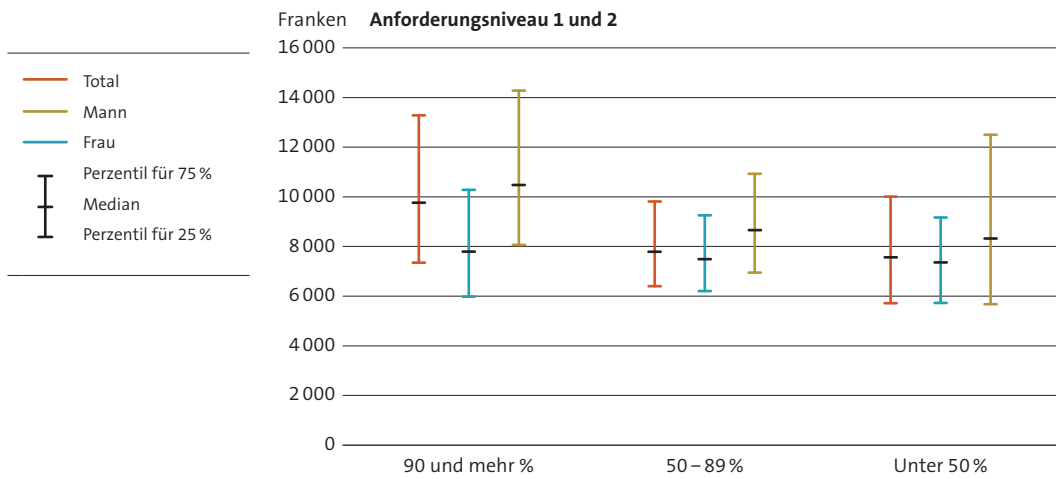
Hinweis

Zwecks Vergleichbarkeit werden die Teilzeitlöhne immer auf eine Arbeitszeit von $4 \frac{1}{3}$ Wochen à 40 Stunden umgerechnet. Dennoch ist der Medianlohn bei Teilzeit Arbeitenden tiefer als bei Vollzeit (d.h. 90% oder mehr) Arbeitenden.

Der Medianlohn der Frauen ist wiederum in jeder Kategorie tiefer als derjenige der Männer (vgl. G_2.12). Bei der Kategorie «Teilzeit 2» mit einem Arbeitspensum unter 50 Prozent ist der Unterschied allerdings sehr gering. Erklären lässt sich dies damit, dass kleine Teilzeitpensen bei hoher beruflicher Stellung selten vorkommen und deshalb die Tatsache, dass Frauen dort untervertreten sind, keinen Einfluss hat.

Werden Anforderungsniveau und Beschäftigungsgrad miteinander in Beziehung gesetzt – wie in Grafik G_2.13 dargestellt – fällt auf, dass der Medianlohn bei den Teilzeit 2 (unter 50%) arbeitenden Männern bei Anforderungsniveau 1 und 2 erstaunlich hoch ist (8320 Franken), und dasselbe gilt für die Lohnbandbreite. Die Hälfte dieser Löhne bewegt sich zwischen 5673 und 12500 Franken. Die Vermutung liegt nahe, dass sich dahinter Verwaltungsratsmandate verbergen.

Monatlicher Bruttolohn G_2.13
 ► nach Beschäftigungsgrad und Anforderungsniveau, 2008



2.4

Alter, Ausbildung

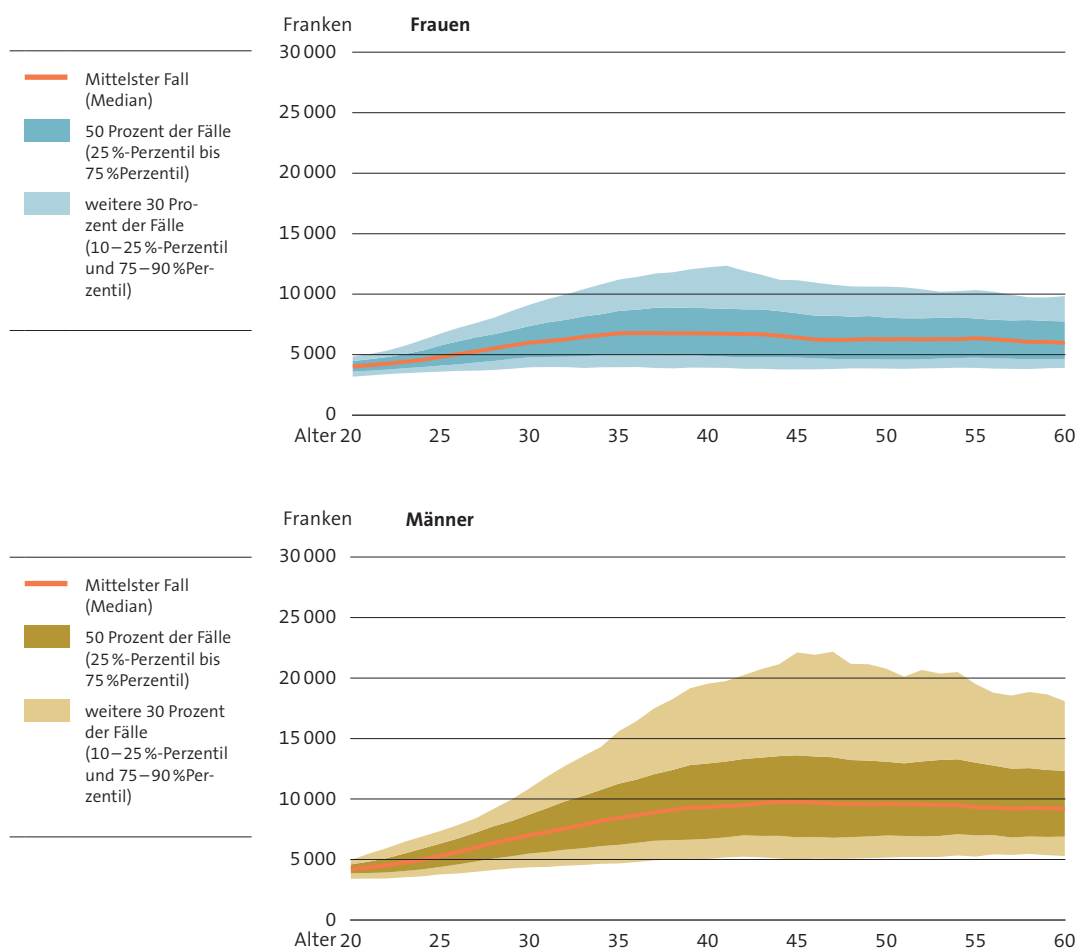
Das Alter hat einen Einfluss auf die potenzielle Berufserfahrung. Mehr Berufserfahrung kann zu einer höheren Arbeitsleistung führen und diese wiederum kann einen Einfluss auf die Höhe des Lohns haben.

Bis zum Alter von etwa 25 Jahren entwickeln sich die Löhne von Frauen und Männern punkto Median als auch punkto Bandbreite sehr ähnlich. Dann aber steigt bei den Männern der Median stärker an, und die Bandbreite der Löhne dehnt sich stark aus (vorwiegend nach oben), bis sie im Alter von 47 Jahren ein Maximum erreicht. In diesem Alter verdienen 15 Prozent der Männer zwischen 13 450 und 22 170 Franken. Bei den Frauen wird der «Peak» mit 41 Jahren erreicht. Dann verdienen 15 Prozent der Frauen zwischen 8 760 und 12 460 Franken (vgl. G_2.14).

Monatlicher Bruttolohn

G_2.14

► nach Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person, 2008



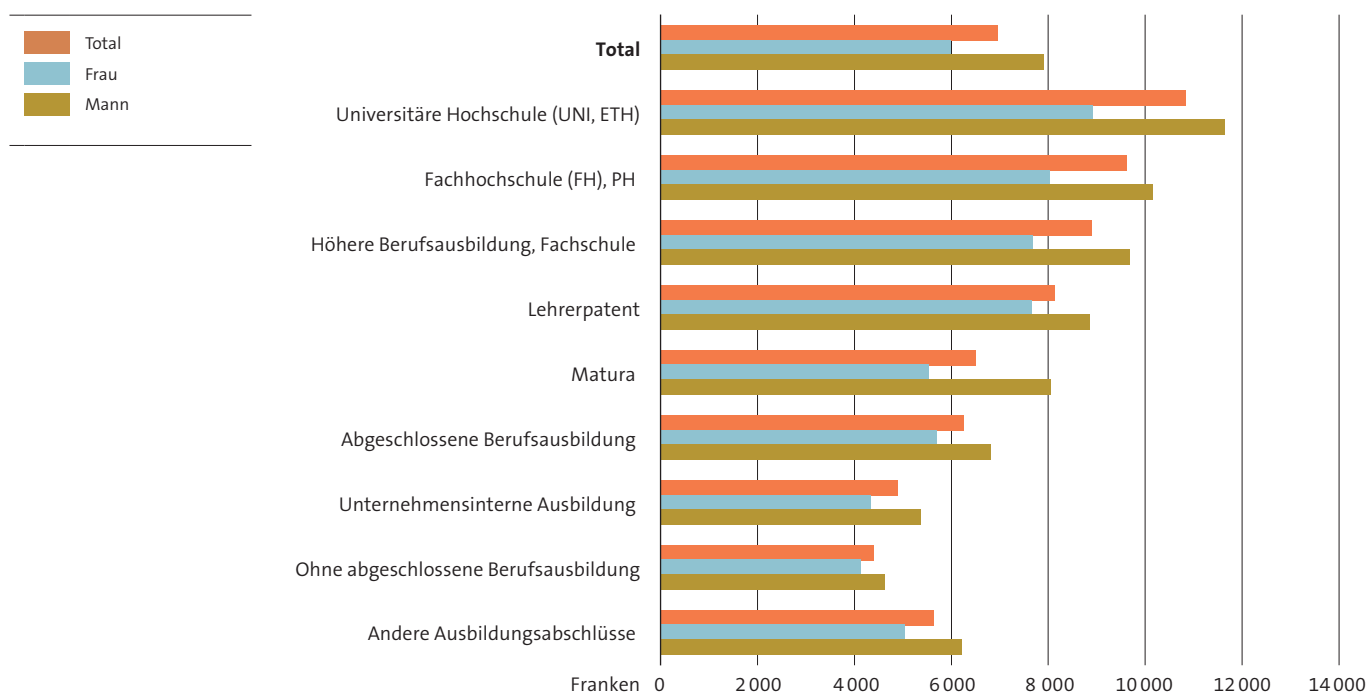
Lesebeispiel zu G_2.14

Von den 35-jährigen Männern haben 50 Prozent einen Lohn von über 8400 Franken. 25 Prozent haben einen Lohn von über 11300 Franken, und 10 Prozent haben einen Lohn von über 15600 Franken.

Ein hoher Ausbildungsabschluss wirkt sich positiv auf die Lohnhöhe aus. Offensichtlich gelingt es Männern besser, eine gute Ausbildung in Geld zu verwandeln. Bei den Männern mit einem Hochschulabschluss liegt der Medianlohn bei 11 642 Franken, bei den Frauen in derselben Kategorie beträgt er 8912 Franken (vgl. G_2.15).

Wie Tabelle T_2.1 zeigt, wächst in jeder Ausbildungskategorie der Unterschied zwischen dem Medianlohn der Männer und demjenigen der Frauen mit zunehmendem Alter. Eine Ausnahme ist die Kategorie «Lehrpatent». Dort ist bei den 50- bis 65-Jährigen der geringste Unterschied zwischen Frauen- und Männermedianlohn zu verzeichnen, nämlich 9 Prozent.

Monatlicher Bruttolohn (Median) G_2.15
 ► nach Ausbildung, 2008



Monatlicher Bruttolohn (Median) T_2.1
 ► nach Alter, Ausbildung und Geschlecht, 2008

	20–29 Jahre		30–39 Jahre		40–49 Jahre		50–65 Jahre	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
Universität, Hochschule	7373	6829	10671	9135	14167	10831	13929	10423
Höhere Fach(hoch)schule	6992	6437	9350	8221	11443	9074	11716	9211
Höhere Berufsausbildung	6612	5831	8791	7646	10627	8460	10861	8414
Lehrpatent	6824	6242	8513	7809	9613	7694	9168	8338
Matura	5882	5270	8564	6728	9437	5897	10253	4717
Abgeschlossene Berufsausbildung	5023	4690	6767	6175	7821	6565	8000	6580
Unternehmensinterne Ausbildung	4568	4132	5280	4358	5607	4293	5850	4636
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	4024	3720	4519	4117	4970	4261	5518	4741
Andere Ausbildungsabschlüsse	4854	4594	6254	5592	8254	5307	7280	5319

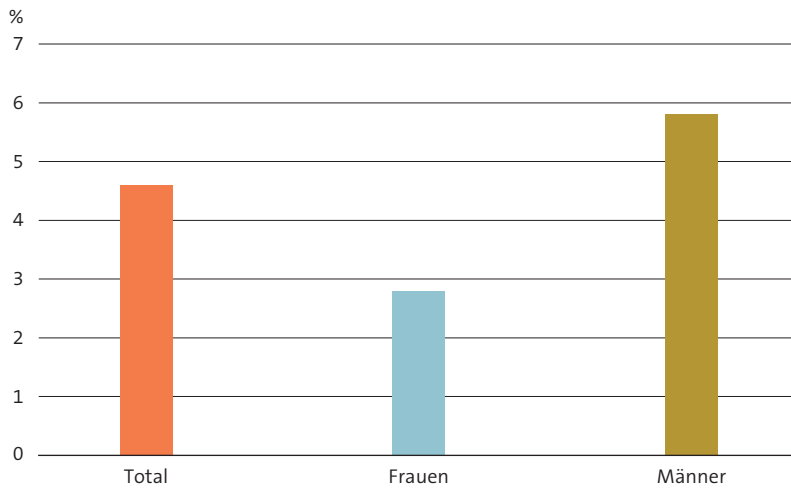
2.5

Boni

In den in dieser Publikation genannten Monatslöhnen ist 1/12 eines allfälligen Jahresbonus enthalten. Total machen die Boni 4,6 Prozent der Bruttolohnsumme aus. Bei den Frauen sind im ausgewiesenen Bruttolohn 2,8 Prozent Boni enthalten, bei den Männern 5,8 Prozent. Oder anders gesagt: Bei den Männern ist der Anteil flexibler Lohnbestandteile mehr als doppelt so gross wie bei den Frauen.

In den folgenden fünf Branchen werden die höchsten Boni bezahlt: «Informatikdienste; Dienstleistungen für Unternehmen» (696 Fr.), «Nachrichtenübermittlung» (767 Fr.), «Versicherungsgewerbe» (1350 Fr.), «Mit Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten» (2843 Fr.), «Kreditgewerbe» (2903 Fr.). Vor allem bei den zwei letztgenannten ist der Unterschied zwischen dem Durchschnitt bei den Frauen und demjenigen bei den Männern sehr gross. Während der Bonus bei den Männern jeweils rund 3800 Franken pro Monat beträgt, liegt dieser bei den Frauen zwischen 970 Franken und 1150 Franken (vgl. G_2.17).

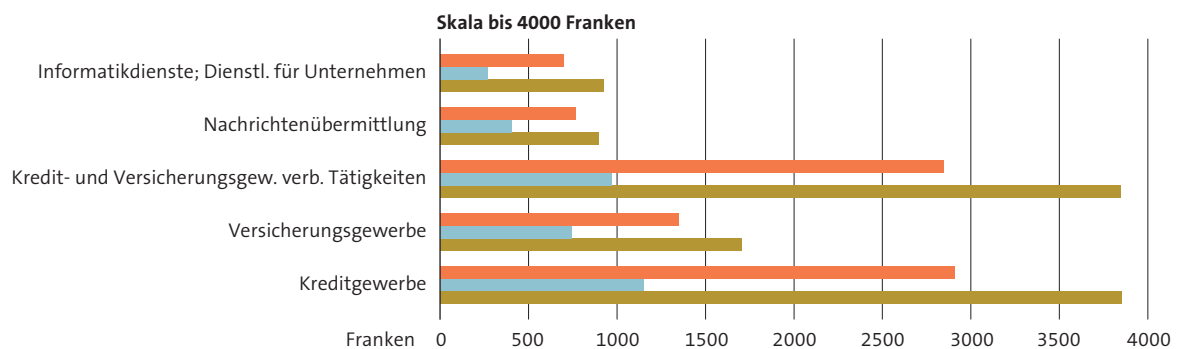
Anteil Boni am Bruttolohn G_2.16
► nach Geschlecht, 2008



Bonizahlungen (monatlicher Durchschnitt)

G_2.17

► nach Branche und Geschlecht, 2008



3

TIEF- UND HOCHLÖHNE

Eine allgemein verbindliche Definition, was ein Tieflohn und was ein Hochlohn ist, existiert nicht. In der vorliegenden Publikation wird ein Lohn dann als Tieflohn bezeichnet, wenn er tiefer ist als der Wert, unter dem 10 Prozent aller Löhne liegen, und umgekehrt gilt ein Lohn als Hochlohn, wenn er höher ist als der Wert, über dem 10 Prozent der Löhne liegen. Diese Definition ergibt, dass 10 Prozent aller Beschäftigten einen Tieflohn und 10 Prozent einen Hochlohn haben. Das Spektrum innerhalb der Tieflöhne ist sehr viel kleiner als innerhalb der Hochlöhne, welches gegen oben praktisch offen ist.

3.1

Tieflohne

Die Begriffe Tieflohnbezügerinnen und -bezüger und «Working Poor» sind nicht gleichzusetzen. Das Bundesamt für Statistik definiert «Working Poor» als erwerbstätige Personen, die in einem Haushalt leben, deren kumulierter Erwerbsumfang im Minimum einer Vollzeitbeschäftigung entspricht und deren Haushaltseinkommen unter der Armutsgrenze liegt. Das heisst: Tieflohnbezügerinnen und -bezüger können, müssen aber nicht «Working Poor» sein.

Wie oben erwähnt, definiert diese Publikation einen Lohn als «Tieflohn», wenn er unterhalb des Wertes liegt, der von 10 Prozent aller Beschäftigten nicht überschritten wird. Dieser Wert liegt bei 4019 Franken. Wer einen Lohn unter dieser Schranke hat, ist demnach Tieflohn-BezügerIn.

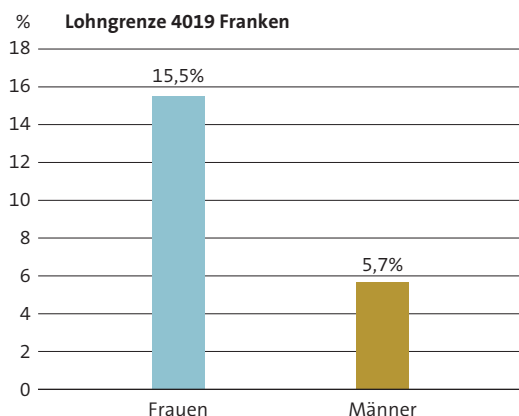
Die ersten 25 Prozent der Tieflohnbezügerinnen und -bezüger verdienen unter 3325 Franken, die nächsten 25 Prozent haben einen Lohn zwischen 3325 und 3619 Franken, weitere 25 Prozent verdienen zwischen 3619 und 3829 Franken, und beim letzten Viertel liegt der Lohn zwischen 3829 und 4019 Franken.

Zu den Branchen, bei denen der Anteil der Tieflohnbezügerinnen und -bezüger über 10 Prozent liegt, gehören «Persönliche Dienstleistungen» – hier erhalten gegen 60 Prozent der Beschäftigten einen Tieflohn –, «Gastgewerbe», «Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken», «Detailhandel und Reparatur» und «Handel, Reparatur Automobile».

Der Lohnvergleich nach Herkunftskategorie zeigt, dass Ausländerinnen und Ausländer häufiger einen Tieflohn erhalten als Schweizerinnen und Schweizer. Dies zeigt Grafik G_3.3. Sieben Prozent der Schweizer Beschäftigten haben einen Tieflohn. Dieser Prozentsatz ist kleiner als bei den anderen Herkunftskategorien. In jeder Herkunftskategorie ist der Prozentsatz an Tieflohnbeziehenden bei den Frauen grösser als bei den Männern. Und er ist bei den Schweizerinnen sogar grösser als bei den niedergelassenen ausländischen Männern und bei den Grenzgängern.

Tieflohne
► nach Geschlecht, 2008

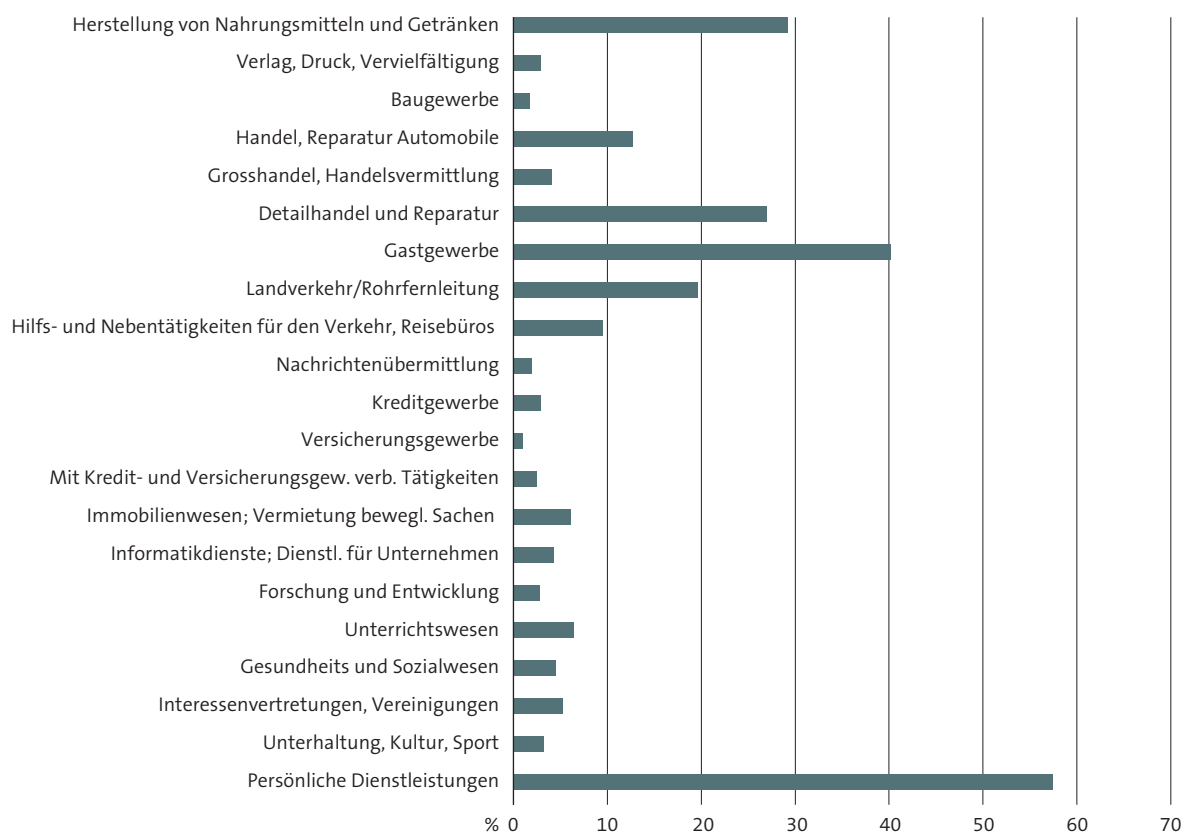
G_3.1



Beschäftigte mit Tieflohn

G_3.2

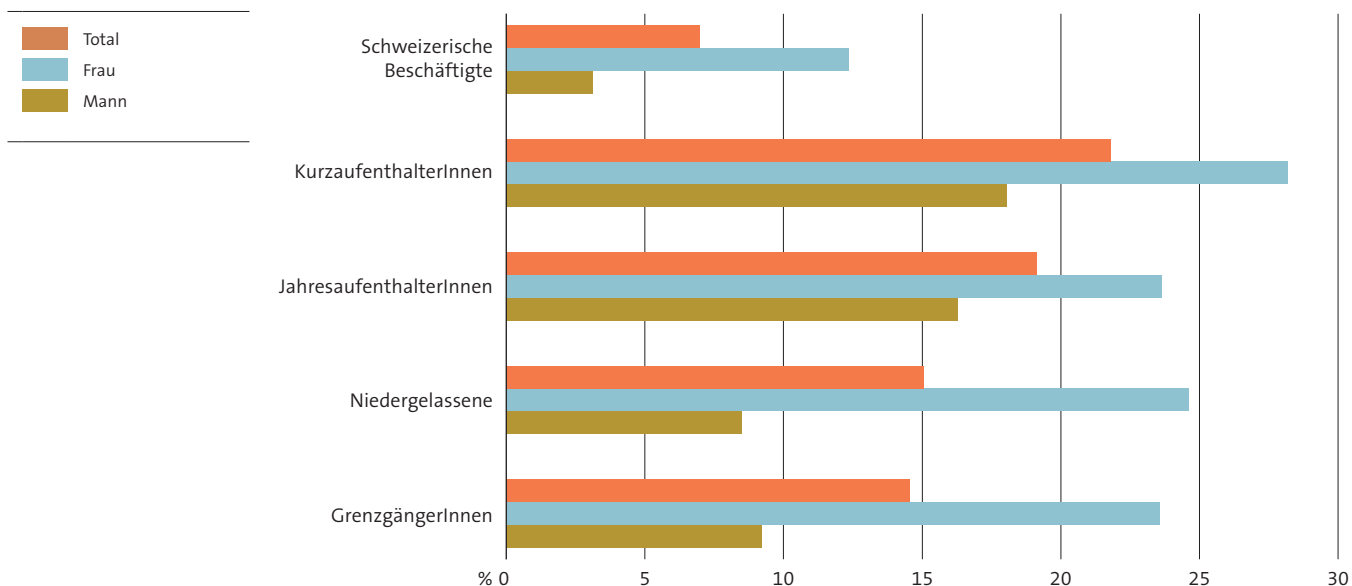
► nach Branche, 2008



Beschäftigte mit Tieflohn

G_3.3

► nach Herkunft, Aufenthaltsbewilligung und Geschlecht, 2008



3.2

Hochlöhne

Da in Zürich 10 Prozent aller Beschäftigten mehr als 14 167 Franken verdienen, gilt gemäss der weiter oben erwähnten Definition ein Lohn über diesem Wert als «Hochlohn».

Frauen erhalten sehr viel seltener einen Hochlohn als Männer: Nur gerade 3,1 Prozent von ihnen gehören zu den Hochlohnbezügerinnen und -bezügern, während es 14,8 Prozent der Männer in diese Kategorie schaffen (vgl. Grafik G_3.4).

Die ersten 25 Prozent der Hochlohnbezügerinnen und -bezügern verdienen unter 15 896 Franken, die nächsten 25 Prozent haben einen Lohn zwischen 15 896 und 18 972 Franken, weitere 25 Prozent verdienen zwischen 18 972 und 25 468 Franken, und beim letzten Viertel liegt der Lohn über 25 468.

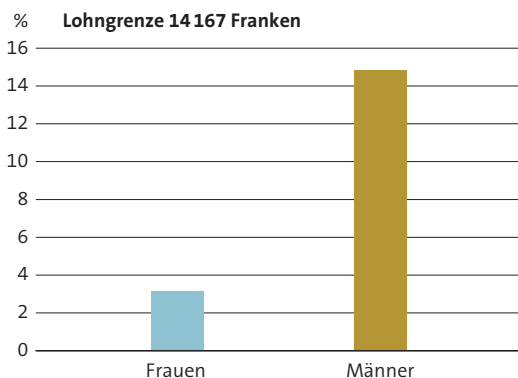
In den meisten Branchen (G_3.5) ist der Anteil der Beschäftigten, die einen Hochlohn erhalten, kleiner als 10 Prozent. Ausnahmen – und somit als «Hochlohnbranchen» zu bezeichnen – sind: «Informatikdienste; Dienstleistungen für Unternehmen» (10,9%), «Nachrichtenübermittlung» (15,4%), «Versicherungsgewerbe» (17,4%), «Kreditgewerbe» (24,4%) und «Mit Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten» (30,8%).

Beim Tieflohn hat sich gezeigt, dass Personen ohne Schweizer Pass eher zu den Tieflohnbezügerinnen und -bezügern gehören als schweizerische Beschäftigte. Wie aber sieht es bei den Hochlohnbezügerinnen und -bezügern aus?

Interessant ist, dass der Anteil an Hochlohnbezügerinnen bei den Jahresaufenthalterinnen deutlich höher ist als bei den Schweizerinnen. Auf der anderen Seite liegt bei den Jahresaufenthalterinnen der Anteil an Tieflohnbezügerinnen bei gegen 25 Prozent. Dies macht deutlich, dass Jahresaufenthalterin nicht gleich Jahresaufenthalterin und Ausländerin schon gar nicht gleich Ausländerin ist (G_3.3).

Hochlöhne
► nach Geschlecht, 2008

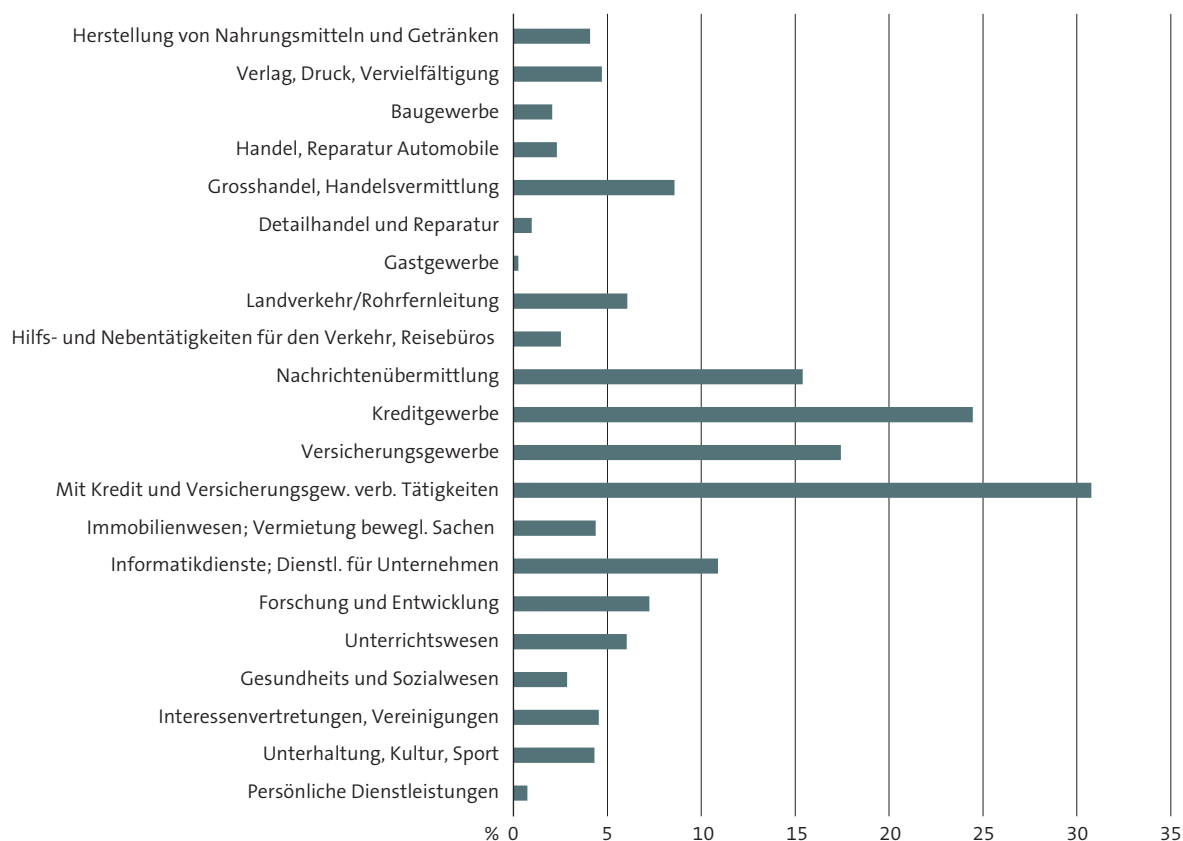
G_3.4



Beschäftigte mit Hochlohn

G_3.5

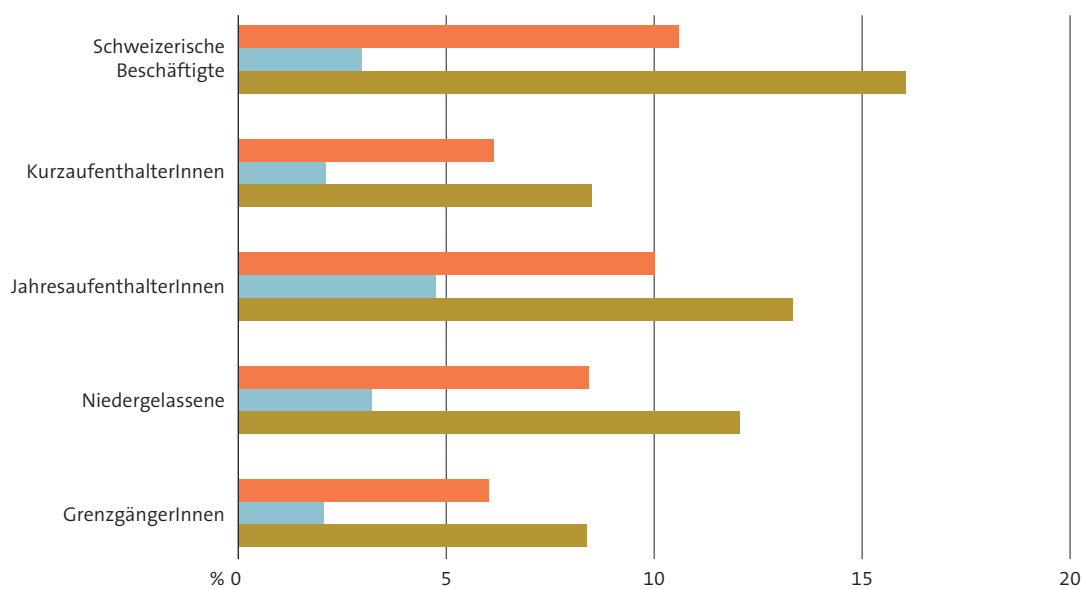
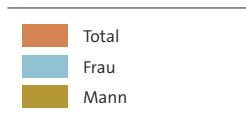
► nach Branche, 2008



Beschäftigte mit Hochlohn

G_3.6

► nach Herkunft, Aufenthaltsbewilligung und Geschlecht, 2008



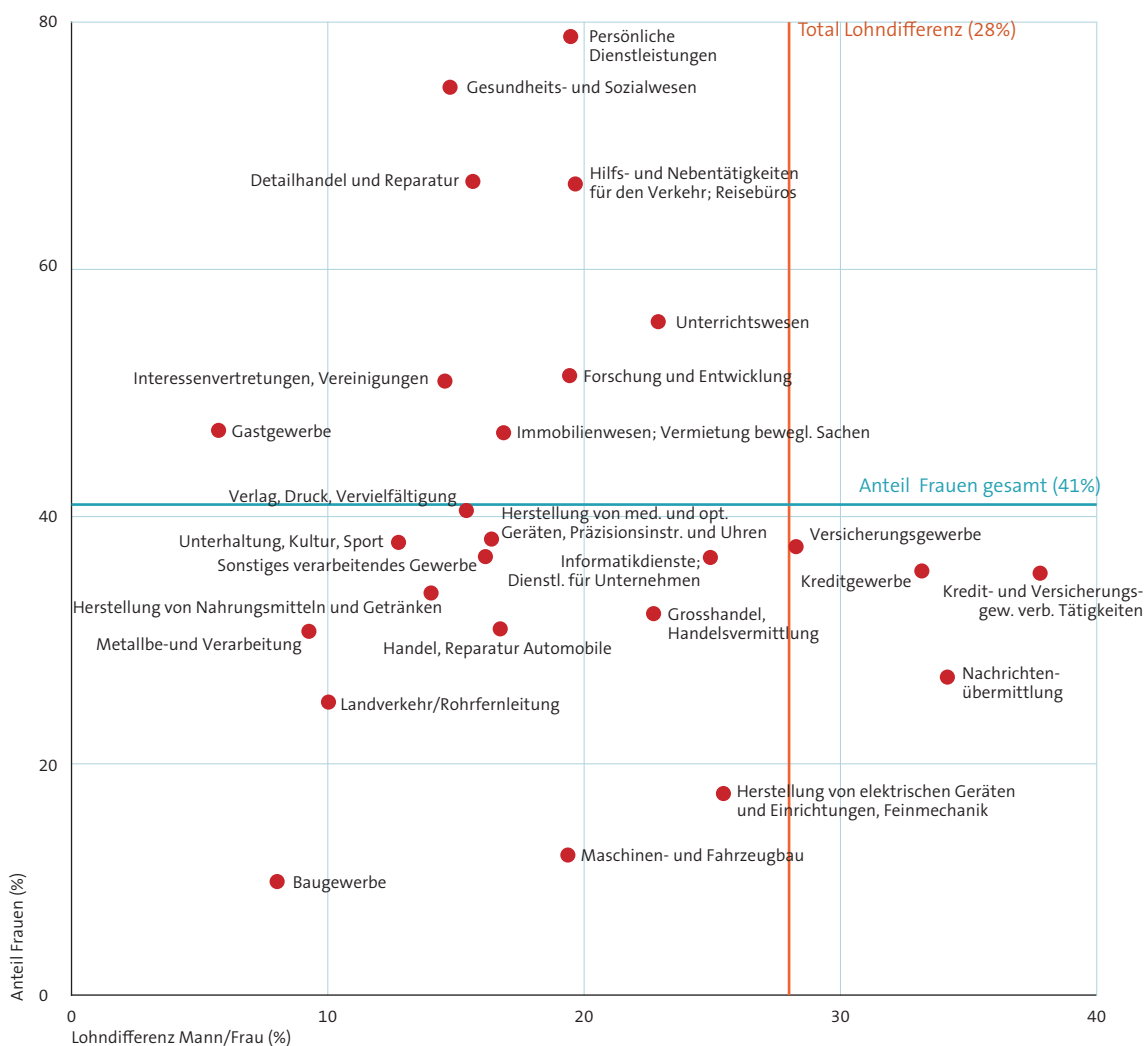
4

LOHNDISKRIMINIERUNG

Die bisherigen Ausführungen haben jedes Mal, wenn zwischen Frauenlöhnen und Männerlöhnen unterschieden wurde, gezeigt, dass die Frauenlöhne tiefer liegen. Es interessiert nun im letzten Abschnitt, welcher Anteil des Lohnunterschieds aufgrund der in der LSE erhobenen Faktoren wie berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Ausbildung, Dienstalter, Beschäftigungsgrad und Betriebsgrösse erklärt werden kann. Was nicht erklärt werden kann, wird gemeinhin als «potenzielle Lohndiskriminierung» bezeichnet. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Begriff der Diskriminierung durch die für die Berechnung verwendeten Daten beeinflusst wird. Die Daten der Lohnstrukturerhebung zeigen, dass es einen nicht erklärbaren Anteil an Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern gibt. Das Modell ist jedoch nicht abschliessend.

Gemäss einer Studie, die das Bundesamt für Statistik zusammen mit dem eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann in Auftrag gegeben hat, können schweizweit rund 40 Prozent des Lohnunterschieds nicht durch

Löhne und Frauenanteil G_4.1
 ► nach Branche, 2008



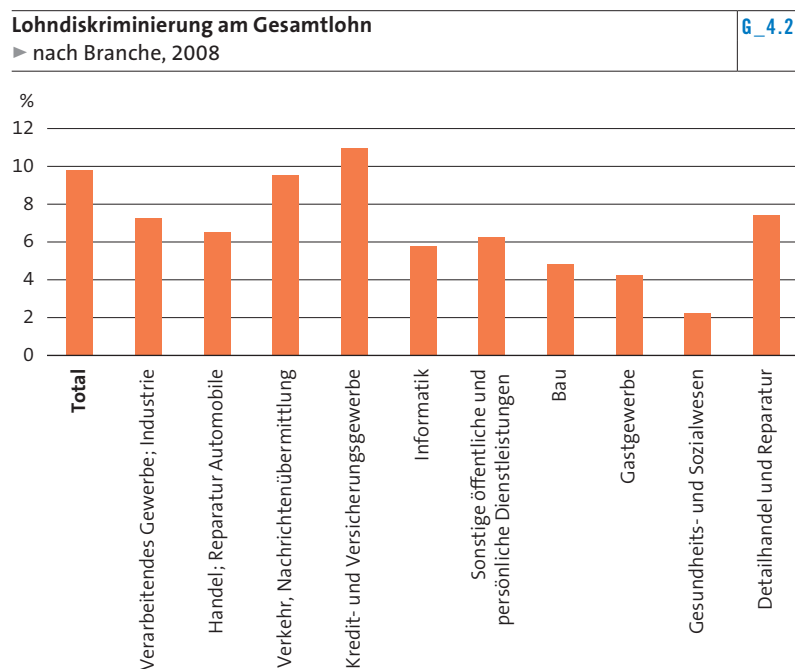
Lesebeispiel zu G_4.1

Im Baugewerbe sind 9 Prozent der Beschäftigten Frauen. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt in dieser Branche 8 Prozent.

objektive Faktoren wie die oben genannten erklärt werden, sind also als potenzielle Lohndiskriminierung zu werten.

Eine Studie des Statistischen Amtes des Kantons Zürich errechnete für die Löhne im Kanton Zürich von 2006 einen Lohndiskriminierungsanteil von 35 Prozent. Für die Löhne 2008 in der Stadtzürcher Privatwirtschaft beträgt der Anteil ebenfalls 35 Prozent. Berechnen lässt sich dies mit einer sogenannten Regressionsanalyse. Was bedeutet dies nun? Von den 2286 Franken Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern können durch die im Modell berücksichtigten Faktoren rund 1500 Franken erklärt werden. Die restlichen 800 Franken bleiben unerklärt. Oder in Prozentzahlen ausgedrückt: Eine Frau, die sich bezüglich der in der LSE erhobenen persönlichen und Arbeitsplatz-bezogenen Merkmale nicht von einem Mann unterscheidet, verdient im Durchschnitt 9,8 Prozent weniger (G_4.2).

Sowohl die Höhe des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern variiert – wie weiter vorne ausführlich gezeigt – je nach Branche, als auch der nicht-erklärbare Anteil dieses Lohnunterschieds (die sogenannte «potenzielle Lohndiskriminierung»). Dies illustriert die Grafik G_4.4.

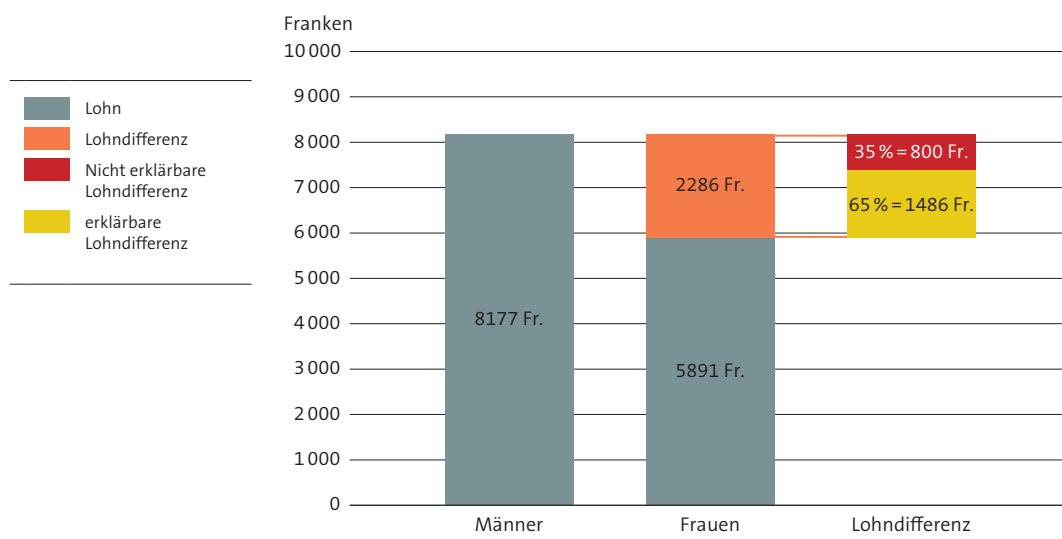


Lesebeispiel zu G_4.2

Eine Frau hat im Baugewerbe aufgrund ihres Geschlechts einen um 4,8 Prozent tieferen Gesamtlohn.

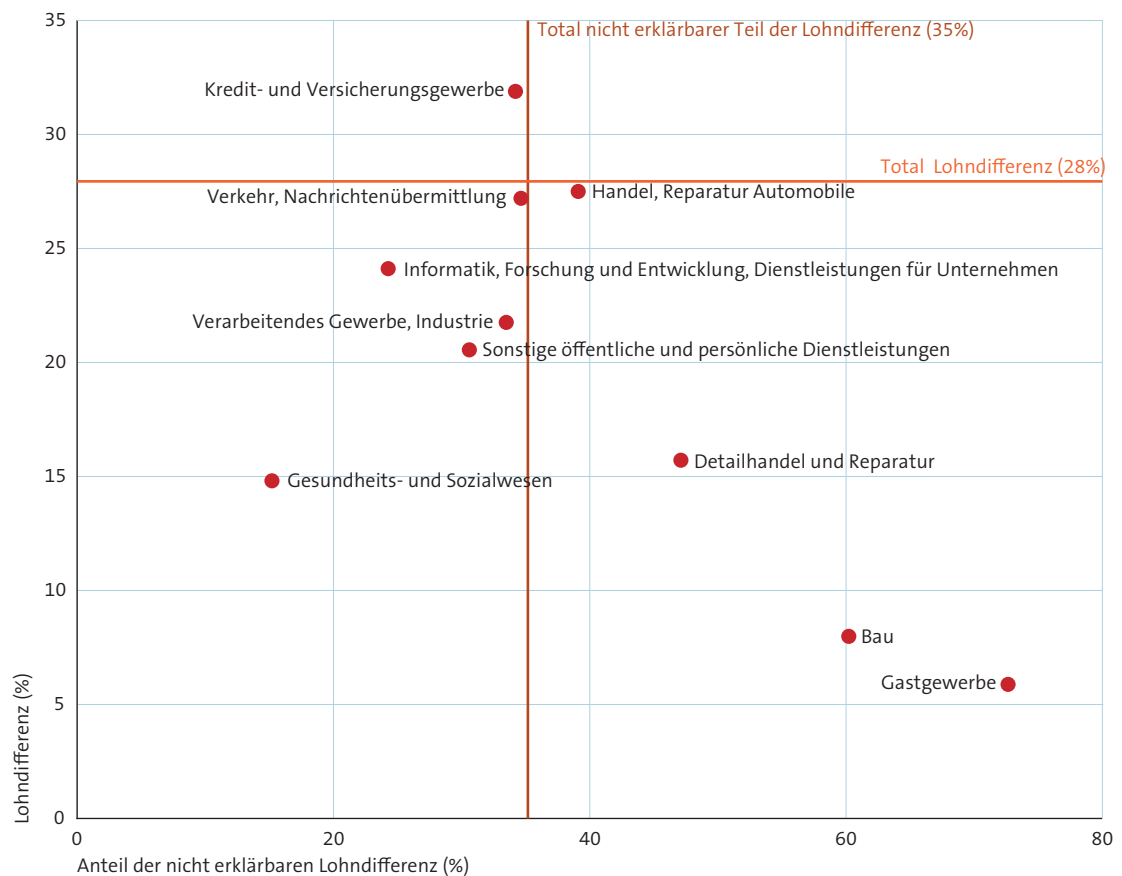
Anteil des nicht erklärbaren Lohnunterschiedes G_4.3

► 2008



Anteile des nicht erklärbaren Lohnunterschiedes G_4.4

► nach Branche, 2008



Lesebeispiel zu G_4.4

In der Hauptgruppe «Verkehr und Nachrichtenübermittlung» beträgt die Lohn-differenz zwischen Männern und Frauen 27 Prozent. Davon können 34 Prozent mit dem Regressionsmodel nicht erklärt werden.

ANHANG

Vorgehen zur Berechnung des nicht erklärbaren Anteils der Lohndifferenz

Anhand eines Regressionsmodells wird der nicht erklärbare Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern geschätzt. Hierfür werden zwei Lohnregressionen für Frauen und Männer berechnet. Zielvariable ist der logarithmierte Lohn (standardisiert, also auf eine 40¹/₃-Stundenwoche), weil dadurch der Einfluss von extrem hohen und tiefen Werten reduziert wird.

Damit sich beziffern lässt (in %), wie gross der nicht erklärbare und der erklärbare Anteil des Modells für die Lohndifferenz sind, wird in einem zweiten Schritt die Oaxaca-Blinder-Dekomposition 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 potenziell diskriminierenden Anteil, der also nicht mit den Daten der LSE erklärt werden kann.

Hinweise zur Regression:

- Es wurden nur vollständige Daten verwendet, d.h. nur Löhne, die keine Missings der für die Regression verwendeten Merkmale enthalten. Dadurch ist die Grundgesamtheit homogen.
- Wie bei allen Auswertungen wird auch für die Regression der monatliche standardisierte Monatslohn (MBLS) verwendet, wobei eine Ober- und Untergrenze festgelegt wurde (Untergrenze = 2000 bzw. Jahreslohn 24 000 Franken; Obergrenze = 25 000 bzw. 300 000 Franken).
- Nur Personen im Alter > 18 Jahre berücksichtigt.
- Betriebe mit weniger als 3 Beschäftigten werden ausgeschlossen.

Folgende Variablen wurden für die Schätzung verwendet:

Variablen	Beschreibung
Lohn_LN	Logarithmierter Lohn als erklärende Variable (=Zielvariable)
DIENSTJA	Dienstjahre im selben Betrieb
ERF	Erfahrung ergibt sich aus dem Alter der Person abzüglich Dienstjahre und Ausbildungsjahre (höchster Abschluss umgerechnet in Jahre), also die potenzielle Erfahrung vor dem aktuellen Betrieb.
ERF_2	Die Erfahrung im Quadrat dividiert durch 100
ANFORNI_1 ¹	Anforderungsniveau 1 und 2 zusammengefasst (vgl. Glossar)
ANFORNI_2 ¹	Anforderungsniveau 3 und 4 zusammengefasst (vgl. Glossar)
ANFORNI_3 ¹	Personen ohne Anforderungsniveau (vgl. Glossar)
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	Die Ausbildung wird wie folgt in Jahre umgerechnet: Beispielsweise wird so für einen Hochschulabschluss der Wert 17 verwendet (Schule = 12 Jahre + 5 Jahre Hochschule)
TEILZEIT0 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

¹ Dummyvariablen

Name	Frauen			Männer		
	Mittelwert	Koeffizienten	Anzahl (n)	Mittelwert	Koeffizienten	Anzahl (n)
DIENSTJA	6,0	0,0105	51974	7,9	0,0110	60639
ERF	18,5	0,0243	51974	17,9	0,0256	60639
ERF_2	4,5	-0,0392	51974	4,1	-0,0379	60639
ANFORNI_2	0,4	-0,1460	51974	0,3	-0,1627	60639
ANFORNI_3	0,2	-0,3368	51974	0,1	-0,3447	60639
BERUFST_1	0,1	0,2671	51974	0,2	0,3706	60639
BERUFST_2	0,2	0,1388	51974	0,2	0,1602	60639
AUSBILD_Reg	12,3	0,0478	51974	12,9	0,0518	60639
TEILZEIT0	0,6	-0,1014	51974	0,9	-0,3730	60639
TEILZEIT1	0,3	-0,1069	51974	0,1	-0,4350	60639
TEILZEIT2	0,2	-0,1147	51974	0,1	-0,4562	60639
UGROE1	0,0	-0,1056	51974	0,0	-0,2287	60639
UGROE2	0,2	-0,0391	51974	0,2	-0,0686	60639
UGROE4	0,4	0,0623	51974	0,4	0,0819	60639
(Konstante)	1,0	7,9869	51974	1,0	8,2949	60639

Regressionsmodell

$$\text{Lohn}_{Ln} = \beta_0 + \beta_{(1)} \cdot \text{dienstj} + \beta_{(2)} \cdot \text{ERF} + \beta_{(3)} \cdot \text{ERF}_2 + \beta_{(4)} \cdot \text{ANFORNI}_1 + \beta_{(5)} \cdot \text{ANFORNI}_2 + \beta_{(5)} \cdot \text{ANFORNI}_3 + \beta_{(6v)} \cdot \text{BERUFST}_1 + \beta_{(7)} \cdot \text{BERUFST}_2 + \beta_{(8)} \cdot \text{BERUFST}_3 + \beta_{(9)} \cdot \text{AUSBILD_Reg} + \beta_{(10)} \cdot \text{TEILZEIT0} + b_{(11)} \cdot \text{TEILZEIT1} + \beta_{(12)} \cdot \text{TEILZEIT2} + \beta_{(13)} \cdot \text{UGROE1} + \beta_{(14)} \cdot \text{UGROE2} + \beta_{(15)} \cdot \text{UGROE3} + \beta_{(16)} \cdot \text{UGROE4} + \epsilon$$

Die Oaxaca-Blinder-Dekomposition

Die Zerlegung in einen erklärten und einen unerklärten Teil des Lohnunterschieds ermöglicht die Oaxaca-Blinder-Dekomposition.

Die beiden Lohngleichungen für Männer und Frauen lauten:

- $\text{Log_Lohn}_m = a_m + b_m \cdot \text{ausb}_m + c_m \cdot \text{dienstj}_m + \Sigma$
- $\text{Log_Lohn}_f = a_f + b_f \cdot \text{ausb}_f + c_f \cdot \text{dienstj}_f + \Sigma$

Wobei Log_Lohn , ausb und dienstj Durchschnittswerte der Stichprobe sind. Log_Lohn ist der logarithmierte 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, Σ ist der unerklärte Rest. Der durchschnittliche Lohnunterschied kann nun geschrieben werden als:

$$\text{Log_Lohn}^{(m)} - \text{Log_Lohn}^{(f)} = a^{(m)} + b^{(m)} \cdot \text{ausb}^{(m)} + c^{(m)} \cdot \text{dienstj}^{(m)} - (a^{(f)} + b^{(f)} \cdot \text{ausb}^{(f)} + c^{(f)} \cdot \text{dienstj}^{(f)})$$

Dies kann umgeschrieben werden in:

$$\text{Log_Lohn}^{(m)} - \text{Log_Lohn}^{(f)} = b^{(m)} \cdot (\text{ausb}^{(m)} - \text{ausb}^{(f)}) + c^{(m)} \cdot (\text{dienstj}^{(m)} - \text{dienstj}^{(f)}) + (a^{(m)} - a^{(f)}) + (b^{(m)} - b^{(f)}) \cdot \text{ausb}^{(f)} + (c^{(m)} - c^{(f)}) \cdot \text{dienstj}^{(f)}$$

Die ersten zwei Terme enthalten den Lohnunterschied. Die letzten drei Terme sind der potenziell diskriminierende Teil des Lohnunterschieds. Die Differenz der logarithmierten Durchschnittslöhne von Männern und Frauen wird als prozentualer Lohnunterschied interpretiert, wodurch der potenziell diskriminierende Anteil berechnet wird.

Monatlicher Bruttolohn (Median)

► nach Wirtschaftszweigen, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Geschlecht, 2008

T_A1

	Total ¹			Anforderungsniveau 1+2			Anforderungsniveau 3			Anforderungsniveau 4		
	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer
Total	7054	5891	8177	9466	7669	10355	6034	5571	6456	4361	4235	4581
Sektor 2: Produktion	6984	6259	7193	8592	7318	8792	6334	6143	6370	5355	4873	5513
Bergbau, Gewinnung v. Steinen/Erden	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	7621	6373	8145	9044	7735	9263	6526	6240	6716	5067	4803	5276
Herst. v. Nahrungsmitteln u. Getränken	4681	4263	4968	7258	4381	...	4571	4263	...	4643
Tabakverarbeitung	–	–	–	–	–	–
Textilgewerbe
Herst. v. Bekleidung u. Pelzwaren	4333	4230	4117	4078
Herst. v. Lederwaren u. Schuhen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Be- u. Verarbeitung v. Holz	6265	...	6265	7102	...	7049
Papier- u. Kartongewerbe
Verlag, Druck, Vervielfältigung	7529	6826	8071	8480	7680	9052	7039	6614	7425	5500	5166	6067
Kokerei, chemische Industrie	7460
Herst. v. Gummi- u. Kunststoffwaren
Herst. v. sonstigen Produkten aus nicht-met. Mineralien	6902	...	6902	5989
Metallbe- u. -verarbeitung	5870	5500	6066	7445	...	7445	5500	5500	5529	4537
Maschinen- u. Fahrzeugbau	8078	6734	8352	9193	7658	9254	6966	6385	7154
Herst. v. el. Geräten u. Einrichtungen, Feinmechanik	8602	6666	8940	9555	8770	9612	6598	6447	6711	5083	5055	...
Herst. v. med. u. opt. Geräten, Präzisionsinstr. u. Uhren	6197	5656	6776	7629	6584	8549	5674	5062	5984	5298
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	5984	5349	6400	6824	...	6824	5525
Energie- u. Wasserversorgung	8025	...	8627	9588	...	10370	7584
Baugewerbe	6456	5982	6500	7717	6420	7863	6161	5678	6183	5554	5194	5559
Sektor 3: Dienstleistungen	7070	5859	8509	9657	7691	10752	5959	5528	6508	4277	4217	4377
Handel; Reparatur	5130	4571	6321	7870	6519	9106	4887	4576	5463	4268	4156	4541
Handel, Reparatur Automobile	5571	4858	5836	6912	...	7151	5545	5341	5571	4857
Grosshandel, Handelsvermittlung	7570	6500	8409	9432	7500	10220	6222	5843	6501	4853	4436	4875
Detailhandel u. Reparatur	4576	4378	5193	6369	5757	6989	4638	4438	5132	4195	4136	4377
Gastgewerbe	4256	4127	4381	5610	5250	5860	4381	4233	4540	3837	3869	3822
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	6190	5436	7505	8179	6218	10636	6054	5443	6915	4481	4615	4130
Landverkehr/Rohrfernleitung	5417	4945	5500	6133	5697	...	5684	...	4227	...
Schifffahrt	–	–	–
Luftfahrt	6598	6048	7486	9530	6246	–	...
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. den Verkehr; Reisebüros	5427	5152	6414	6828	6093	8371	5059	4960	5351	4886	4762	5302
Nachrichtenübermittlung	8995	6771	10269	13185	...	13215	7749	6520	8591	4569
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	9524	7459	10976	11905	9762	12817	6944	6484	7500	6778	6667	6939
Kreditgewerbe	9680	7460	11151	12698	10476	13492	6846	6429	7310	6861	6793	7053
Versicherungsgewerbe	9086	7376	10291	10271	8430	11082	7288	6592	8457	6792	6341	7118
Mit Kredit- u. Versicherungsgew. verb. Tätigkeiten	10050	7647	12286	12757	9616	14175	6918	6716	7184	6000	5850	6227
Informatik; F. u. E.; Dienstl. f. Unternehmen	7547	6450	8489	8931	7377	9777	6490	6066	6920	4471	4333	4643
Immobilienwesen; Vermietung bewegl. Sachen	6603	5951	7163	8108	7208	8769	6110	5723	6474	4509	4240	5198
Informatikdienste; Dienstl. f. Unternehmen	7659	6500	8654	9019	7377	9870	6555	6130	7030	4457	4333	4600
Forschung u. Entwicklung	7833	7324	9073	8333	7667	9565
Unterrichtswesen	7540	6714	8703	8371	7498	9179	6062	5810	6575	4481	4439	...
Gesundheits- u. Sozialwesen	6571	6340	7440	7425	7077	8293	6196	6113	6589	4802	4752	4947
Sonst. öffentl. u. pers. Dienstleistungen	7936	7016	8825	9149	8109	9723	7136	6494	7836	4551	4380	4823
Abfallbeseitigung, sonstige Entsorgung	5579	...	5493
Interessenvertretungen, Vereinigungen	7319	6824	7988	7957	7517	8571	6565	6373	7137	5506	5410	5845
Unterhaltung, Kultur, Sport	8694	8039	9210	9854	9093	10120	7897	7642	8209	4706	4581	4764
Persönliche Dienstleistungen	3810	3651	4533	5164	4438	...	3527	3413	4024	3576	3576	...

1 Die Medianlöhne des Totals weichen je nach Auswertungsvariablen (Anforderungsniveau, berufliche Stellung usw.) voneinander ab, da sich die Grundgesamtheit aufgrund von fehlenden Werten unterscheiden.

Monatlicher Bruttolohn (Median)

► nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrösse und Geschlecht, 2008

T_A2

	Total ¹			weniger als 20 Beschäftigte			20 - 49 Beschäftigte			50 und mehr Beschäftigte		
	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer	total	Frauen	Männer
Total	7042	5876	8154	6190	5397	6903	6541	5756	7222	7370	6043	8596
Sektor 2: Produktion	6984	6259	7193	6179	5500	6309	6452	6171	6541	7340	6500	7546
Bergbau, Gewinnung v. Steinen/Erden	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Verarbeitendes Gewerbe; Industrie	7621	6373	8145	6118	5469	6500	6714	6259	7042	8125	6675	8539
Herst. v. Nahrungsmitteln u. Getränken	4681	4263	4968
Tabakverarbeitung	–	–	–	–	–	–
Textilgewerbe	–	–	–	–	–	–
Herst. v. Bekleidung u. Pelzwaren	4333	4230	4210
Herst. v. Lederwaren u. Schuhen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Be- u. Verarbeitung v. Holz	6265	...	6265
Papier- u. Kartongewerbe	–	–	–
Verlag, Druck, Vervielfältigung	7529	6826	8071	6392	5981	6663	6836	6486	7204	8123	7263	8667
Kokerei, chemische Industrie	7460	–	–	–
Herst. v. Gummi- u. Kunststoffwaren	–	–	–
Herst. v. sonstigen Produkten aus nicht-met. Mineralien	6902	...	6902
Metallbe- u. -verarbeitung	5870	5500	6066
Maschinen- u. Fahrzeugbau	8078	6734	8352	7229	...	7381	8230	6799	8450
Herst. v. el. Geräten u. Einrichtungen, Feinmechanik	8602	6666	8940	8645	6711	8986
Herst. v. med. u. opt. Geräten, Präzisionsinstr. u. Uhren	6197	5656	6776	6314	5230	7089	6154	5742	6552
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	5984	5349	6400	5984	5349	6400	–	–	–	–	–	–
Energie- u. Wasserversorgung	8025	...	8627
Baugewerbe	6456	5982	6500	6179	...	6230	6171	...	6229	6586	6067	6634
Sektor 3: Dienstleistungen	7058	5850	8463	6217	5371	7084	6578	5714	7504	7379	6012	8921
Handel; Reparatur	5145	4566	6289	5134	4665	5951	5636	5009	6556	5095	4525	6349
Handel, Reparatur Automobile	5571	4851	6000	5261	5469	...	5836
Grosshandel, Handelsvermittlung	7574	6505	8413	5857	5101	6667	7067	6160	7769	8431	7107	9147
Detailhandel u. Reparatur	4562	4365	5171	4727	4436	5609	4762	4538	5189	4539	4355	5108
Gastgewerbe	4256	4127	4381	4127	4000	4326	4286	4127	4385	4286	4183	4404
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	6165	5453	7477	5811	5525	5958	6218	5453	7855	6292	...	7888
Landverkehr/Rohrfernleitung	5417	4945	5500	5697	...	5910
Schifffahrt	–	–	–	–	–	–
Luftfahrt	6598	6048	7486	6554	...	7486	–	–	–
Hilfs- u. Nebentätigkeiten f. den Verkehr; Reisebüros	5480	5200	6400	5829	5330	6447	6125	5518	7157	5326	5123	6198
Nachrichtenübermittlung	9031	6784	10300	10448	...	10729	9169	6850	10373
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	9524	7460	10952	10000	7500	12381	10000	7857	12116	9513	7438	10872
Kreditgewerbe	9667	7461	11141	10005	7421	12500	10891	8334	13566	9603	7460	11110
Versicherungsgewerbe	9080	7376	10288	9447	7500	11746	10000	7842	12084	9048	7362	10227
Mit Kredit- u. Versicherungsgew. verb. Tätigkeiten	10050	7647	12286	10001	7540	12381	8814	7632	11101	10600	7738	12711
Informatik; F. u. E.; Dienstl. f. Unternehmen	7560	6451	8500	7021	6036	7935	7547	6525	8603	7878	6733	8826
Immobilienwesen; Vermietung bewegl. Sachen	6603	5951	7163	6817	6072	7291	7080	6639	7256	6325	5818	7016
Informatikdienste; Dienstl. f. Unternehmen	7680	6500	8660	7040	6000	7961	7635	6500	8701	8098	6901	9013
Forschung u. Entwicklung	7833	7324	9073	7818	6806	9425
Unterrichtswesen	7540	6714	8703	6596	6100	7853	7694	7248	8397	7989	6888	9119
Gesundheits- u. Sozialwesen	6571	6338	7425	5819	5571	...	6179	5706	6871	6785	6571	7483
Sonst. öffentl. u. pers. Dienstleistungen	7936	7016	8825	6175	5676	6952	6682	5777	7485	8673	7893	9288
Abfallbeseitigung, sonstige Entsorgung	5579	...	5493	–	–	–
Interessenvertretungen, Vereinigungen	7320	6824	7988	7287	6775	8073	7415	6524	8445	7304	6932	7676
Unterhaltung, Kultur, Sport	8694	8039	9210	6139	6302	6001	6861	6283	7222	9071	8367	9478
Persönliche Dienstleistungen	3810	3651	4533	3810	3571	3733	...	3705	3576	...

1 Die Medianlöhne des Totals weichen je nach Auswertungsvariablen (Anforderungsniveau, berufliche Stellung usw.) voneinander ab, da sich die Grundgesamtheit aufgrund von fehlenden Werten unterscheiden.

GLOSSAR

Anforderungsniveau

- 1 = Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten
- 2 = Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten
- 3 = Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt
- 4 = Einfache und repetitive Tätigkeiten

Ausbildung Die höchste abgeschlossene Ausbildung, die durch ein entsprechendes Zeugnis oder Diplom bescheinigt ist. Für im Ausland erworbene Abschlüsse wird wenn möglich die gleichwertige schweizerische Ausbildung erfasst.

Boni Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, werden die erhobenen Sonderzahlungen auf 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden umgerechnet (=standardisierte Boni).

Branche Die Branchenstruktur in dieser Analyse entspricht der Hierarchie der Wirtschaftsabteilung in der NOGA (2-Steller-Ebene). Bei der Zuteilung der Arbeitsstätten und Beschäftigten zu den Wirtschaftszweigen wurde die Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige nach der Definition NOGA verwendet (Nomenclature Générale des Activités économiques).

Bruttolohn, monatlicher (standardisiert) Um den Vergleich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen, werden die erhobenen Beträge (inkl. Sozialabgaben) auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet, das heisst auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden. Dabei setzt sich der monatliche Bruttolohn aus folgenden Lohnkomponenten zusammen: Bruttoeinkommen des Monats Oktober (Sozialabgaben der Arbeitnehmenden, Sachleistungen, regelmässige Prämienzahlungen, Beteiligungen am Unternehmensumsatz und Provisionen inbegriffen) plus die Zulagen für Schichtarbeit sowie Sonntags- und Nachtarbeit, 1/12 des 13. Monatslohns und 1/12 der jährlichen Sonderzahlungen (Boni). Nicht berücksichtigt werden die Familien- und Kinderzulagen.

Hauptbranche Die Hauptbranchen sind Aggregate der Branchen, die wie folgt definiert sind:

NOGA

10–45 Sektor 2 (Produktion)

15–37 Verarbeitendes Gewerbe; Industrie

50–93 Sektor 3 (Dienstleistungen)

50–52 Handel; Reparatur: Gross- und Detailhandel (Verkauf ohne Weiterverarbeitung) mit jeder Art von Waren und die Erbringung von Dienstleistungen beim Verkauf von Handelswaren.

60–64 Verkehr, Nachrichtenübermittlung

65–67 Kredit- und Versicherungsgewerbe

70–74 Informatik; Forschung und Entwicklung; Dienstleistungen für Unternehmen

90–93 Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen: Umfasst Branchen wie Fitnessstudios, Körperpflege (Coiffeur), Teile der Unterhaltungsindustrie (Filmverleih), usw.

Median, unteres und oberes Quartil Der Median oder Zentralwert teilt die nach Grösse geordneten Beobachtungswerte in zwei gleich grosse Hälften. Die eine Hälfte der Werte liegt über, die andere unter dem Median. In mathematischer Schreibweise ist der Median einer Anzahl n Beobachtungswerte x_1, x_2 bis x_n so definiert: Die Beobachtungen seien $x_{(1)} < x_{(2)} < \dots < x_{(n)}$. Wenn n eine ungerade Zahl ist, dann ist der Median der Beobachtungswert in der Mitte: $x_{((n+1)/2)}$. Bei gerader Anzahl n liegt der Median in der Mitte zwischen den zwei mittleren Beobachtungen: $(1/2)x_{(n/2)} + (1/2)x_{((n/2) + 1)}$.

NOGA Die NOGA (Nomenclature Générale des Activités économiques) ist die vom Bundesamt für Statistik verwendete Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige.

Perzentil Die einem bestimmten Abschnitt zwischen 0 und X-% entsprechende Kategorie. Beispiel: Das 25. Perzentil beinhaltet den ersten Viertel der erfassten Personen in der Lohnstrukturerhebung.

LITERATUR

- Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2008: Erste Ergebnisse; BFS, Neuchâtel 2009
- Büro BASS; Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes
- Statistisches Amt des Kantons Zürich; statistik.info, 14/2007. Frauenlöhne, Männerlöhne: Eine Bestandesaufnahme in der Zürcher Privatwirtschaft

QUELLEN

BFS Bundesamt für Statistik, Sektion Löhne

WEITERFÜHRENDE LINKS

- Stadt Zürich «Fachstelle für Gleichstellung»
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Themen > Lohn
- Bundesamt für Statistik www.lse.bfs.admin.ch

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN

Tabellen		
T_2.1	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach Alter, Ausbildung und Geschlecht, 2008	19
T_A1	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach Wirtschaftszweigen, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes und Geschlecht, 2008	31
T_A2	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrösse und Geschlecht, 2008	32
Grafiken		
G_2.1	Lorenzkurve – nach Lohnsumme und Beschäftigten	5
G_2.2	Verteilung Beschäftigte – nach Lohnklasse und Geschlecht, 2008	6
G_2.3	Monatlicher Bruttolohn – nach Alterskategorie und Lohnklasse, 2008	7
G_2.4	Monatlicher Bruttolohn – nach Branche und Geschlecht, 2008	8
G_2.5	Abweichung vom Medianlohn der Branche – nach Geschlecht, 2008	9
G_2.6	Berufliche Stellung – nach Geschlecht, 2008	10
G_2.7	Frauen und Männer (Anteil) – nach beruflicher Stellung, 2008	10
G_2.8	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach beruflicher Stellung und Geschlecht, 2008	11
G_2.9	Beschäftigte (Anteil) – nach Anforderungsniveau und Geschlecht, 2008	11
G_2.10	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach Anforderungsniveau und Alter, 2008	12
G_2.11a	Beschäftigte Teilzeit 1 (50–89 %) – nach Branche und Geschlecht, 2008	14
G_2.11b	Beschäftigte Teilzeit 2 (unter 50 %) – nach Branche und Geschlecht, 2008	15
G_2.12	Monatlicher Bruttolohn – nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht, 2008	16
G_2.13	Monatlicher Bruttolohn – nach Beschäftigungsgrad und Anforderungsniveau, 2008	17
G_2.14	Monatlicher Bruttolohn – nach Alter und Geschlecht der erwerbstätigen Person, 2008	18
G_2.15	Monatlicher Bruttolohn (Median) – nach Ausbildung, 2008	19
G_2.16	Anteil Boni am Bruttolohn – nach Geschlecht, 2008	20
G_2.17	Bonizahlungen (monatlicher Durchschnitt) – nach Branche und Geschlecht, 2008	21
G_3.1	Tieflohne – nach Geschlecht, 2008	22
G_3.2	Beschäftigte mit Tieflohn – nach Branche, 2008	23
G_3.3	Beschäftigte mit Tieflohn – nach Herkunft, Aufenthaltsbewilligung und Geschlecht, 2008	23
G_3.4	Hochlohne – nach Geschlecht, 2008	24
G_3.5	Beschäftigte mit Hochlohn – nach Branche, 2008	25
G_3.6	Beschäftigte mit Hochlohn – nach Herkunft, Aufenthaltsbewilligung und Geschlecht, 2008	25
G_4.1	Löhne und Frauenanteil – nach Branche, 2008	26
G_4.2	Lohndiskriminierung am Gesamtlohn – nach Branche, 2008	27
G_4.3	Anteil des nicht erklärbaren Lohnunterschiedes – 2008	28
G_4.4	Anteile des nicht erklärbaren Lohnunterschiedes – nach Branche, 2008	28

➔ **An weiteren Informationen interessiert?**
Abonnieren Sie unseren Newsletter oder die
SMS-Mitteilungen unter www.stadt-zuerich.ch/statistik

