

## Dem Lohnrückstand der Frauen auf der Spur

Laut einer neuen Studie verdienen Frauen für vergleichbare Stellen im Mittel «nur» etwa 2 bis 3% weniger als Männer. Das Ergebnis ruft nach Erklärungen.

---

Hansueli Schöchli  
5.4.2018, 07:00 Uhr

Arbeitgeber mit mindestens 50 Angestellten müssen alle vier Jahre eine Lohnanalyse im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter durchführen – das hat der Bundesrat 2017 vorgeschlagen. Das Schicksal der Vorlage im Parlament ist offen; vor gut einem Monat schickte der [Ständerat](#) das Dossier zur Neubeurteilung zurück an seine vorberatende Kommission. Die Kontroverse beginnt bereits bei einer Grundprämisse: In welchem Umfang gibt es Lohndiskriminierung der Frauen? Gemäss Statistiken verdienten Frauen 2014 im Mittel im Privatsektor knapp 20% weniger als Männer und im öffentlichen Sektor knapp 17% weniger. In beiden Sektoren sind laut statistischer [Analyse](#) der nationalen Daten je etwa zwei Fünftel der Differenz nicht durch klar messbare Faktoren wie Ausbildung, Branche und berufliche Stellung erklärbar. Justizministerin Simonetta Sommaruga bezeichnete diesen nicht erklärten Teil (also eine Differenz von 7 bis 9%) salopp als Diskriminierung.

### Tausende Lohndaten

Eine Analyse der Lohnberatungsfirma Cepec mit Geschäftsstellen in Lausanne und Zürich weist nun deutlich geringere Differenzen aus. Laut den Lohnexperten beträgt der Rückstand der Frauen im Vergleich zu den Männern in vier Fünfteln der untersuchten Unternehmen 1 bis 3%, in knapp einem Sechstel der Firmen 3 bis 5% und im kleinen Rest über 5%. Gewichtet gibt das etwa eine durchschnittliche Abweichung von 2 bis 3%. Basis dieser Schätzung sind laut Cepec rund 50 000 Lohndaten aus 280 Firmen verschiedenster Branchen.

## INTERVIEW

**«In den Schweizer Führungsetagen fehlen weibliche Vorbilder»**

Nicole Rütli / 8.3.2018, 06:00



Die Methodik beruht auf der Einstufung von Funktionen anhand von 14 oder 28 Stufen, je nach Anforderungsniveau. Aufgrund der verfügbaren Lohndaten zeichnen die Analytiker mittels statistischer Regression eine «Markttrendlinie» für die Löhne je nach Branche und Region; die Trendlinie steigt typischerweise mit dem Alter der Angestellten bis etwa 45 und verläuft danach weitgehend flach. Lügen die Frauen eher unter der Trendlinie und die Männer eher darüber, wäre dies ein Indiz für mögliche Diskriminierung. Die von Cepec ausgewiesenen Differenzen sind aber wie erwähnt in den meisten Fällen und auch im Durchschnitt relativ gering; zudem ist darin noch nicht berücksichtigt, dass die relevante Berufserfahrung bei Frauen gegenüber gleichaltrigen Männern wegen Erwerbsunterbrüchen oder Teilzeitbeschäftigung nicht immer das gleiche Ausmass erreicht.

Die auf Betriebsdaten beruhenden Schätzungen der Cepec über die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern liegen in der gleichen Grössenordnung wie frühere Analysen durch andere Beratungsfirmen. So hatten in den letzten Jahren das Zuger Beratungsunternehmen Landolt & Mächler für die [Maschinenindustrie](#) sowie die internationale Personalberatungsfirma Hay Group branchenübergreifend auf Basis von Funktionseinstufungen in den Betrieben mittlere Lohnunterschiede von je etwa 2% zugunsten der Männer festgestellt. Die Differenz zwischen den Betriebsdatenanalysen und der Auswertung der nationalen Lohnstrukturerhebung ruft nach Erklärungen.

## Statistisches Paradox

Eine mögliche Erklärung liegt in einem Phänomen, das die Statistiker <<[Simpson-Paradox](#)>> nennen. Ein klassisches Lehrbuchbeispiel geht auf einen Fall an einer US-Universität zurück, in welcher insgesamt die Männer mit einer deutlich höheren Quote zum Studium zugelassen wurden als die Frauen. Das roch zunächst nach Diskriminierung, doch die Erklärung lag am Ende darin, dass sich Frauen häufiger für jene Studienrichtungen bewarben, die generell eine tiefere Aufnahmequote hatten. Im ähnlichen Sinn wäre es möglich, dass es Männer häufiger in Betriebe mit starker Wettbewerbskultur und tendenziell höheren Löhnen zieht; solche Differenzen zwischen den Betrieben sind in statistischen Analysen auf Basis der nationalen Lohnstrukturerhebung nicht erfasst.

---

## QUIZ

### Was wissen Sie über Schweizer Löhne? Das Lohn-Quiz

Stefan Häberli / 23.2.2018, 15:21



---

Die nationalen Analysen beruhen zudem auf einem viel gröberen Raster als die Betriebsanalysen; eine vom Bund bestellte Studie verwies darauf, dass der für die nationale Analyse verwendete Raster zwar tauglich sei, aber Faktoren mit hohem Erklärungspotenzial wie etwa die effektive Berufserfahrung und die Belastung von Tätigkeiten nicht erfasse.

Doch auch die Interpretation der Betriebsanalysen enthält Unsicherheiten. So muss man sich vor allem fragen, inwieweit die Daten der Beratungsfirmen repräsentativ sind für die Gesamtwirtschaft. Möglich wäre ein positiver Selektionseffekt – indem eher <<fortschrittliche>> Firmen ihr Lohnsystem extern analysieren lassen. Die Lohnberater von Cepec sagen dazu, dass ihre Analysen typischerweise nicht auf der Geschlechterfrage beruhen und die Auswertung nach Geschlechterdifferenzen quasi im Nachhinein als Nebenprodukt zu betrachten sei. Wissenschaftlich gestützt könne man nicht belegen, dass der eigene Datensatz für die Gesamtwirtschaft repräsentativ sei, doch a priori handle es sich um einen guten Querschnitt durch die Volkswirtschaft. Das letzte Wort ist jedenfalls auch mit der neusten Lohnanalyse zu den Geschlechterdifferenzen nicht gesprochen.

---

## Auf dem Weg nach oben wird die Luft für Frauen dünn

In den Chefetagen grosser Schweizer Firmen ist der Frauenanteil im letzten Jahr gesunken. Woran liegt das? Und was ist zu tun?

Natalie Gratwohl, Nicole Rütli / 8.3.2018, 06:00



---

## Frauen verdienen deutlich weniger als Männer – erachten ihren Lohn aber eher als «fair»

Bei vergleichbarem Lohn sind die Männer deutlich öfter unzufrieden als die Frauen. Dies zeigt eine neue Studie.

Hansueli Schöchli / 12.3.2018, 12:17



---

### GASTKOMMENTAR

## Wie lässt sich Lohndiskriminierung messen?

Der unerklärte Teil der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen wird häufig mit Diskriminierung gleichgesetzt. Die Messung von Lohndiskriminierung birgt allerdings grosse methodische Tücken.

Von Martin Huber / 1.12.2015, 14:17



---

## Newsletter Wirtschaft

Bleiben Sie mit unserem täglichen Newsletter auf dem Laufenden. Überblick und Einordnung der wichtigsten Wirtschaftsthemen. Vor Börsenbeginn ausgewählt von der Redaktion. [Hier können Sie sich mit einem Klick kostenlos anmelden.](#)

---

Copyright © Neue Zürcher Zeitung AG. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von Neue Zürcher Zeitung ist nicht gestattet.