

Zwischen Statistik und Gerechtigkeit: Die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Fokus

Louisa Roos, Trinity College Dublin, <https://sites.google.com/tcd.ie/louisaroos/about>



Die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) ist ein zentrales Instrument zur Analyse von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die wirtschaftliche Bedeutung von Löhnen als Lebensgrundlage ist allgemein bekannt, deshalb ist das Konzept gut verständlich und die Datenlage in der Regel solide. Dennoch gibt es unterschiedliche Ansätze zur Berechnung von Lohnlücken: Einige konzentrieren sich auf die unbereinigte Differenz, Andere versuchen bestimmte Dimensionen von Lohnungleichheit sichtbar zu machen. Je nach Methode variiert die Höhe der Lücke erheblich.

Dieses Faktenblatt bietet eine Einführung in verschiedene Ansätze zur Messung der geschlechterspezifischen Einkommenslücke. Es soll Entscheidungsträger:innen ein besseres Verständnis dafür vermitteln, warum und wie diese Unterschiede gemessen werden – und welche Überlegungen bei der Wahl des geeigneten Ansatzes eine Rolle spielen.

1. Medianlohn oder Durchschnittslohn als Ausgangspunkt

Die erste und grundlegendste Entscheidung bei der Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke betrifft die Wahl zwischen Durchschnitts- oder Medianlöhnen. Wird der Durchschnittslohn verwendet, können sehr hohe oder sehr niedrige Löhne (sogenannte Ausreisser) den Durchschnitt stark beeinflussen. Um dieses Problem zu reduzieren, wird der Durchschnitt manchmal in einer logarithmierten Form berechnet, bei der extreme Werte weniger stark ins Gewicht fallen. Der Medianlohn dagegen ist der Lohn, bei dem die Hälfte der Menschen im Datensatz mehr und die andere Hälfte weniger verdient. Damit zeigt der Median, was ein „typischer“ Mensch verdient, und ist weniger anfällig für extreme Werte. Beide Methoden stellen jedoch Aggregationen dar, die die geschlechterspezifische Verteilung der Löhne insgesamt nur unzureichend abbilden.

Welche Methode verwendet wird, hängt davon ab, wie stark die extrem hohen oder niedrigen Löhne in die Analyse einbezogen werden sollten. Die Entscheidung hat einen spürbaren Einfluss auf das Ergebnis: Im Jahr 2022 betrug die geschlechtsspezifische Lohnlücke in der Schweiz 16,2 % bei Verwendung des Durchschnittslohns, aber nur 10,6%, unter Verwendung der Medianlöhne¹. Der Grund, weshalb die Lohnlücke bei Verwendung von Durchschnittslöhnen grösser ausfällt, liegt wahrscheinlich in der Überrepräsentation von Männern in den bestbezahlten Positionen – tatsächlich zeigt sich der Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern besonders deutlich im obersten Kader der Berufe² – und eine Überrepräsentation von Frauen in Tieflohnstellen³.

2. Die Wahl der Referenzgruppe

Die zweite wichtige Entscheidung betrifft die Wahl der Referenzgruppe. Üblicherweise werden Männer als Referenzgruppe verwendet, sodass die Lohnlücke als Prozentsatz des durchschnittlichen (oder median) Männerlohns ausgedrückt wird – also wie viel weniger Frauen im Vergleich zu Männern verdienen. Formal wird dies wie folgt berechnet: $1 - (\text{durchschnittlicher Lohn der Frauen}) / (\text{durchschnittlicher Lohn der Männer})$ oder $1 - (\text{median Lohn der Frauen}) / (\text{median Lohn der Männer})$. In der Schweiz lag zum Beispiel der durchschnittliche Bruttomonatslohn der Männer bei 8398 CHF und jener der Frauen bei 7034 CHF in 2022.⁴ Mit der traditionellen Berechnungsmethode ergibt sich daraus eine Lohnlücke von 16.2% – Frauen verdienen also 16.2% weniger als Männer. Durch die Berechnung mit Medianlöhnen beträgt die Lücke 10.6%.

-
- 1 Kaiser, B. & Möhr, T. (2025). Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2022. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik.
 - 2 Kaiser, B. & Möhr, T. (2025). Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2022. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik.
 - 3 Schweizer Gewerkschaftsbund (2023). Verteilungsbericht 2023. Link: https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/230109_JMK/154d_Verteilungsbericht_2023.pdf
 - 4 Kaiser, B. & Möhr, T. (2025). Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2022. BSS Volkswirtschaftliche Beratung. Im Auftrag des Bundesamts für Statistik.

Werden jedoch Frauen als Referenzgruppe gewählt, und berechnet die Lücke als (durchschnittlicher Lohn der Männer) / (durchschnittlicher Lohn der Frauen) – 1, wird die Einkommenslücke als Überbezahlung der Männer im Verhältnis zu den Frauen dargestellt – und beträgt für die Schweiz 19.4% in 2022. Mit Medianlöhnen gerechnet ist die Lücke so berechnet sind es 11.8%. Der Unterschied ergibt sich daraus, dass sich die Berechnung auf eine niedrigere Basis (die Löhne der Frauen) bezieht. Auch wenn dies auf den ersten Blick wie eine semantische Feinheit erscheint, verdeutlicht es doch die statistische Relevanz der gewählten Referenzgruppe: Wer als „Standard“ betrachtet wird, beeinflusst das Ergebnis massgeblich. Werden Männer als Referenzgruppe gewählt, liegt der Fokus automatisch auf der Benachteiligung der marginalisierten Gruppe – und nicht auf den Privilegien derjenigen, die sich in einer Machtposition befinden.⁵

3. Dekompositionsanalysen

Die Dekompositionsanalysen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zielen darauf ab, aufzuzeigen, in welchem Ausmass und durch welche Faktoren sich die Lohnlücke erklären lässt. In der Schweiz waren im Jahr 2022 beispielsweise 51.8% der Lohnlücke erklärbar und 48.2% unerklärt.⁶ Solche Modelle basieren typischerweise auf dem sogenannten Oaxaca-Modell, das die Lohnunterschiede zwischen Gruppen in Komponenten zerlegt: Unterschiede in messbaren Merkmalen (z. B. Bildung, Berufserfahrung), Unterschiede in der Bewertung dieser Merkmale am Arbeitsmarkt, und einen unerklärten Rest.

Trotz seiner weiten Verbreitung ist das Modell in mehrfacher Hinsicht kritisch zu betrachten. Erstens hängt der messbare Anteil der Lohnlücke stark von der Qualität und Breite der verwendeten Daten ab: Je mehr relevante Variablen berücksichtigt werden können, desto grösser fällt in der Regel der erklärte Anteil aus. In Kontexten mit begrenzter Datenverfügbarkeit hingegen steigt der unerklärte Anteil, da das Modell die Realität weniger gut abbilden kann. Problematisch ist dabei, dass der erklärte Teil im öffentlichen Diskurs manchmal als gerechtfertigt interpretiert wird. Dadurch verschiebt sich der Fokus auf den unerklärten Anteil⁷, was die Diskussion in technische Debatten abgleiten lässt – etwa, ob Geschlechterungleichheit überhaupt ein Problem darstellt, sofern man nur die „richtigen“ Variablen berücksichtigt.

5 Small, Sarah F. (2024). „What is a Feminist Quantitative Method? Opportunities for Feminist Econometrics.“ *Feminist Economics*.

6 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/lohn-unterschied.html>

7 Madörin, M. (2018). Die kleingerechnete Ungleichheit. Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik.

Zudem haben feministische Ökonom:innen kritisiert, wie die Lohnstruktur im Standardmodell abgebildet wird. Üblicherweise enthält dieses Modell sogenannte Dummy-Variablen für Berufe – Indikatoren, die anzeigen, ob jemand in einem bestimmten Beruf arbeitet –, um den Einfluss beruflicher Segregation im erklärten Teil der Lohnlücke zu erfassen. Das Problem dabei ist jedoch, dass diese Berufs-Dummies nicht nur die berufliche Verteilung von Männern und Frauen widerspiegeln, sondern auch Unterschiede im Humankapital (z.B. Bildung oder Berufserfahrung). Der Grund dafür liegt darin, dass Lohnunterschiede zwischen Berufen oft gerade auf unterschiedliche Qualifikationsanforderungen und offiziellen Qualifikationseinstufungen zurückgehen. In der Folge lässt sich nicht klar trennen, welcher Teil der erklärten Lohnlücke auf berufliche Segregation und welcher auf individuelle Merkmale der Arbeitnehmenden zurückzuführen ist. Ob und wie stark diese Überschneidungen auftreten, hängt letztlich davon ab, welchen Referenzwert dem Lohnmodell zugrunde liegen – etwa einen allgemeinen Durchschnittslohn oder den branchenspezifischen Vergleichslohn, der bei der individuellen Lohnverhandlung tatsächlich als Massstab dient.

Karamessini und Ioakimoglou (2007) schlagen daher einen alternativen Ansatz vor: Sie betrachten individuelle Löhne nicht in Bezug auf einen allgemeinen Durchschnittslohn, wie es in Standardmodellen üblich ist, sondern als Abweichungen vom durchschnittlichen Lohn einer passenden Referenzgruppe – etwa innerhalb derselben Berufsgruppe.⁸ Dieser Referenzwert dient als Ausgangspunkt für Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Die individuellen Löhne spiegeln dann das Ergebnis solcher Aushandlungen wider, bei denen persönliche Merkmale wie Qualifikationen oder Erfahrung die Höhe des Lohns mitbestimmen. Das stellt eine realistischere Modellierung dar als in den klassischen Modellen, in der individuelle produktivitätsbezogene Merkmale unabhängig bewertet und entlohnt werden.

Ausgehend von dieser Lohnfunktion zerlegen sie die geschlechtsspezifische Lohnlücke in folgende Komponenten: berufliche Segregation; Unterschiede im Humankapital; Unterschiede in der Entlohnung dieses Humankapitals – also wie gut sich gewisse Merkmale am Arbeitsmarkt auszahlen – jeweils im Verhältnis zu den Durchschnittsinnerhalb der beruflichen Referenzgruppe; und der unerklärbare Rest. Dieser Ansatz unterscheidet dann zwischen sozial determinierten Löhnen – erfasst durch den Durchschnittslohn innerhalb eines Berufs – und individueller Lohnverhandlung.

8 Karamessini, M., & Ioakimoglou, E. (2007). Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition. *Feminist Economics*, 13(1), 31-66.

Die Segregationskomponente umfasst somit nicht nur die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über verschiedene Berufe, sondern auch die strukturelle Unterbewertung von frauendominierten Berufen. Dies ergibt sich daraus, dass individuelle Löhne in ihrer Lohnfunktion als Abweichungen vom durchschnittlichen Lohn innerhalb einer Berufsgruppe modelliert werden – wobei diese Durchschnittslöhne als gesellschaftlich bestimmt gelten. Die Autor:innen argumentieren, dass Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene bei Lohnverhandlungen entsteht, sondern auch in kollektiven Lohnbildungsprozessen sowie in gesellschaftlichen Institutionen und kulturellen Normen verankert ist – also in jenen Strukturen, die sowohl zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts als auch zur geringeren Bewertung von frauendominierten Berufen und Branchen beitragen. Diese theoretische Erweiterung schlägt sich auch empirisch nieder: Anhand griechischer Daten zeigen sie, dass die Segregationskomponente in ihrem Verfahren einen deutlich höheren Erklärungswert für die geschlechtsspezifische Lohnlücke liefert als bei den traditionellen Zerlegungen.

4. Unbezahlte Arbeit

Geschlechtsspezifische Lohnlücken spiegeln Unterschiede in der Entlohnung von Erwerbsarbeit wider. Wir wissen jedoch, dass ökonomische Geschlechterungleichheit zu einem grossen Teil durch die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit verursacht wird. Da Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit leisten, unterschätzt die traditionellen Lohnlücke das wahre Ausmass der Ungleichheit.

Mathematisch lässt sich dieses Problem leicht beheben, allerdings mangelt es häufig an den dafür nötigen Daten – insbesondere an Informationen über unbezahlte Arbeitsstunden. In der Schweiz wird jedoch regelmässig und detailliert Zeitverwendungsdaten erhoben. Dadurch ist es möglich, das Einkommen durch die Summe aus bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit zu teilen. Wenn unbezahlte Arbeitsstunden in die Berechnung des durchschnittlichen Stundenlohns so einbezogen werden, wirkt sich dies stärker auf den durchschnittlichen Stundenlohn von Frauen aus als auf jenen von Männern – da Frauen insgesamt mehr Stunden zu Null-Lohn leisten, fällt ihr durchschnittlicher Stundenlohn entsprechend stärker. Dadurch vergrössert sich die geschlechterspezifische Lohnlücke – in der Schweiz ist sie bei Einbezug unbezahlter Arbeit fast doppelt so hoch.⁹ Roos (2025) passt das oben beschriebene Dekompositionsverfahren von Karamessini und Ioannidis (2007) an, um zusätzlich die Segregation zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit zu berücksichtigen. In der Schweiz erklärt die Segregation zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit den grössten Teil dieser angepassten Lohnlücke.

9 Roos, L. (2025). The true gender pay gap: Accounting for the distribution of unpaid labour. *Economics Letters*, 247, 112144.

5. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Was wollen wir mit all diesen Analysen zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern eigentlich erreichen? In der Schweiz ist das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ – also, dass Frauen und Männer für Arbeit von vergleichbarem Wert gleich entlohnt werden sollen, nicht nur für identische Tätigkeiten – seit 1981 in der Bundesverfassung verankert.¹⁰ Dieses fortschrittliche Prinzip wurde erstmals 1951 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingeführt und ist seither in Europa weit verbreitet.

Die Idee dahinter ist, Lohndiskriminierungen auch in einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt aufdecken und bekämpfen zu können. Ihre Umsetzung erfordert jedoch Lohntransparenz, die auch in der EU-Richtlinie von 2023 benannt wurde.¹¹ Doch selbst bei qualitativ hochwertigen Lohnraten bleibt die Bewertung von „gleichwertiger Arbeit“ stark abhängig vom jeweiligen Lohnfindungssystem – und damit auch von darin eingebetteten Werturteilen, Vorannahmen und politischen Rahmenbedingungen.¹²

Das bedeutet: Welche Berufe als „gleichwertig“ gelten, ist direkt von Machtverhältnissen und politischen Allianzen beeinflusst.¹³ Deshalb ist es zentral, dass Aktivismus und Gewerkschaften eine aktive Rolle übernehmen, um gerechte Vergleichsgrundlagen durchzusetzen. Ein erfolgreiches Beispiel hierfür ist der Fall von Pflegefachpersonen in Zürich Anfang der 2000er Jahre, die gemeinsam mit mehreren Verbänden geltend machten, dass ihre Einstufung und Entlohnung im Vergleich zur Polizei zu tief waren.¹⁴ Kurz darauf wurde jedoch mit der Einführung der Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe) ein neuer Beruf geschaffen, der erneut tiefer eingestuft wurde¹⁵ – ein Hinweis darauf, wie der Kostendruck in staatlichen Dienstleistungen durch die Abwertung von Arbeit in frauendominierten Berufen begegnet wird.

Dieser Fall zeigt deutlich: Rechtliche Gleichstellung allein reicht nicht aus – wir brauchen starke Jurist:innen, die das Gesetz durchsetzen, Ökonom:innen und Statistiker:innen, die das Ausmass des Problems sichtbar machen, sowie Aktivist:innen, Gewerkschafter:innen und Politiker:innen, die ein Umfeld schaffen, in dem die Arbeit von Frauen angemessen bewertet wird.

10 <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay>

11 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

12 Whitehouse, G., & Smith, M. (2020). Equal pay for work of equal value, wage-setting and the gender pay gap. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 519-532.

13 Acker J (1989) *Doing Comparable Worth*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

14 <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/d103-1359.html>

15 Wiederkehr, S. (2009). „Lohngleichheit – eine Farce!“ in Olympe. *Feministische Arbeitshefte zur Politik*. Link: https://frauenarchiv-vostschweiz.ch/files/olympes/olympes_30.pdf



Impressum

Autorin

Louisa Roos

Herausgeberin

Economiefeministe Postfach 3148 3001 Bern

plattform@economiefeministe.ch

economiefeministe.ch

Publiziert

August 2025