

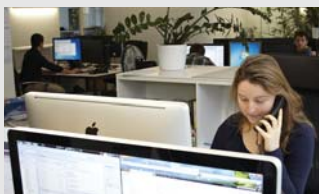
2012/02

LÖHNE IN LUZERNER UNTERNEHMEN

Grosse Unterschiede nach Branchen und Geschlecht

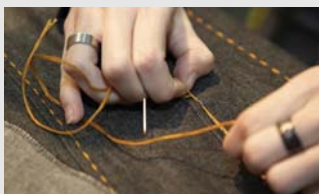
Der mittlere Monatslohn in den Luzerner Privatunternehmen belief sich 2010 auf fast 5'700 Franken brutto. Gesamtschweizerisch lag das Lohnniveau rund 260 Franken höher. Die Lohnschere zwischen den Geschlechtern hat sich seit 2008 leicht geschlossen, deutliche Unterschiede bestehen aber weiterhin.

Arbeitsplatzbezogene Merkmale



Seite 4

Personenbezogene Merkmale



Seite 8

2010 betrug der Median der standardisierten Bruttolöhne in den Luzerner Privatunternehmen 5'665 Franken pro Monat. Der mittlere Lohn war damit 4,4 Prozent tiefer als in der gesamten Schweiz (5'928 Fr.). Median bedeutet, dass die eine Hälfte der Arbeitnehmenden einen Lohn erhielt, der über diesem Wert lag, die andere Hälfte einen darunter liegenden.

Lohnlandschaft mit markanten Differenzen

Beim Vergleich der Schweizer Grossregionen zeigen sich markante Unterschiede im Lohnniveau. Der höchste Bruttomedianlohn wurde mit 6'336 Franken pro Monat in Zürich entrichtet, der niedrigste mit 4'996 Franken im Tessin. In den Zentralschweizer Kantonen lag er bei

5'911 Franken. Dies ergibt in der Rangliste der sieben Grossregionen Position vier für die Zentralschweiz.

Lohnniveau um 2,6 Prozent gestiegen

Das Lohnniveau in der Privatwirtschaft hat sich seit der letzten Erhebung im Jahr 2008 erhöht. Infolge von Lohnanpassungen, aber auch von Veränderungen der Struktur der Arbeitnehmenden (vgl. Box „Lohnentwicklung“ S. 3) stieg der Bruttomedianlohn im Kanton Luzern um 145 Franken oder 2,6 Prozent. In der Zentralschweiz nahm er um 4,8 Prozent zu, was den stärksten Zuwachs unter den Grossregionen darstellt (CH: 2,6%).

Der Bruttolohn ist der Lohn vor Abzug der Arbeitnehmendenbeiträge an die Sozialversicherungen.



Wie viel Ende des Monats in der Lohntüte ist, wird von vielerlei Faktoren beeinflusst.

Das Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit gilt nicht als Lohn.

Erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen

Die Branchenlöhne in der Privatwirtschaft weichen zum Teil erheblich voneinander ab. Während in der Warenherstellung, dem beschäftigungsreichsten Luzerner Wirtschaftsabschnitt, die Unternehmen im Median einen Lohn von 6'019 Franken entrichteten, waren es in der zweitgrössten Branche Handel/Motorfahrzeuge 5'125 Franken. In Bezug auf das Beschäftigungsvolumen fol-

gen das Gesundheits-/Sozialwesen und das Baugewerbe; hier lag der Bruttomedianlohn mit jeweils rund 5'800 Franken näher am Gesamtluzerner Wert.

Spreizung zwischen Tief- und Hochlöhnen stabil

Das Spektrum der bezahlten Löhne ist ebenso breit, wie das Spektrum der Arbeitsleistungen, die hinter der Entrichtung eines Lohnes stehen. In

den Luzerner Unternehmen bezogen 80 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2010 einen Bruttolohn zwischen 3'983 und 9'304 Franken pro Monat. Je 10 Prozent empfingen Saläre jenseits der unteren beziehungsweise der oberen genannten Grenze.

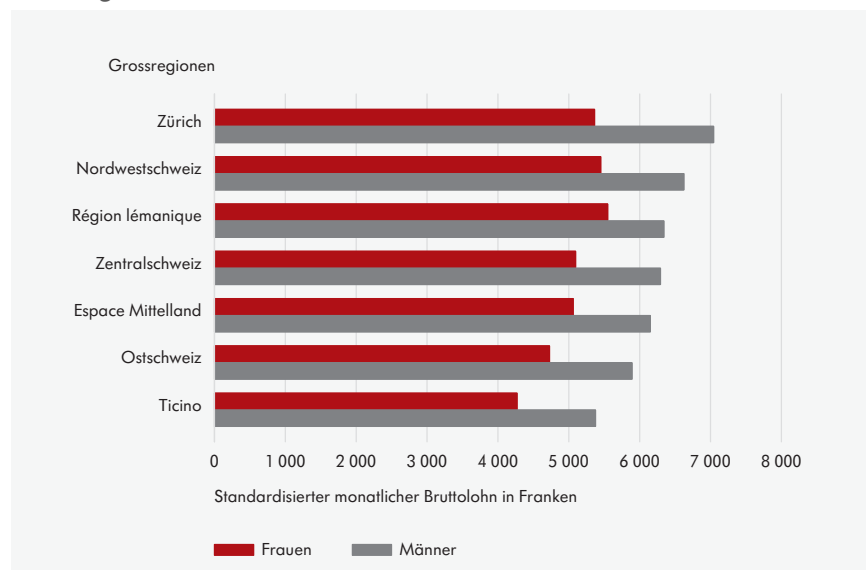
Die Differenz zwischen den 10 Prozent der Beschäftigten mit den höchsten und den 10 Prozent mit den niedrigsten Verdiensten betrug

LOHNSTRUKTURERHEBUNG

Das Bundesamt für Statistik führt die Lohnstrukturhebung (LSE) seit 1994 alle zwei Jahre durch. Die LSE basiert auf der Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Unternehmen aus allen Wirtschaftszweigen des zweiten und dritten Sektors. Sie erlaubt eine detaillierte Beschreibung von Niveau und Struktur der Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf grossregionaler und gesamtschweizerischer Ebene.

Um zu repräsentativen Ergebnissen auf Kantonsebene zu gelangen, haben die Kantone die Möglichkeit, die Stichprobe auf eigene Kosten aufstocken zu lassen. Im Kanton Luzern wurde die Stichprobe der LSE erstmals im Jahr 2008 erweitert. Mit dieser Aufstockung konnte eine Lücke des statistischen Informationssystems im Bereich regionales Erwerbsleben geschlossen werden. Die erneut aufgestockte Luzerner Stichprobe 2010 enthält über 55'000 Lohnangaben von rund 2'000 Unternehmen. Die verfahrensbedingten Unschärfen bei Stichprobenerhebungen können dazu führen, dass das tatsächliche Lohnniveau im Kanton Luzern und in den übrigen Regionen geringfügig von den ermittelten Werten abweicht. Unschärfen ergeben sich insbesondere bei Phänomenen, für die nur wenige Beobachtungen vorliegen. Resultate, die auf weniger als 60 Arbeitnehmenden- oder 5 Unternehmensangaben beruhen, werden deshalb nicht publiziert.

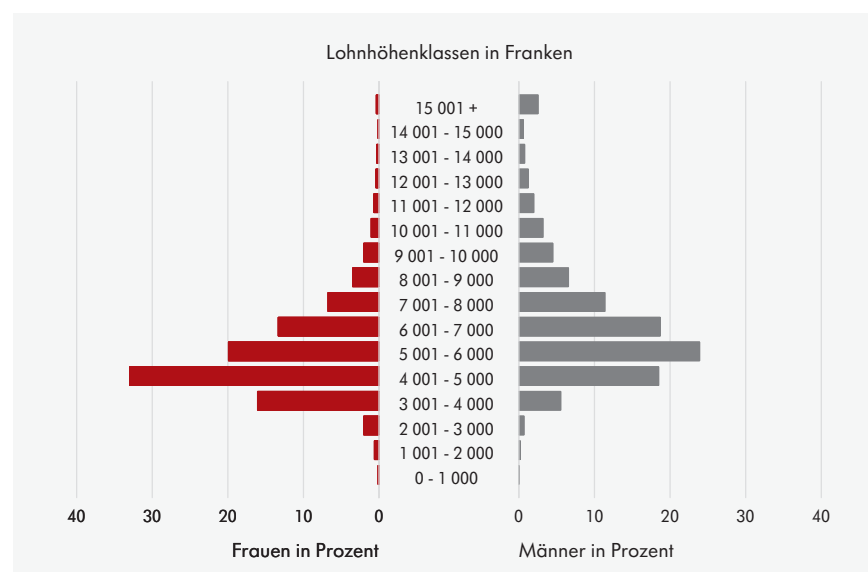
Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median) im privaten Sektor nach Geschlecht 2010 Grossregionen der Schweiz



G12

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturhebung

Verteilung des standardisierten monatlichen Bruttolohns im privaten Sektor nach Lohnhöhenklassen und Geschlecht 2010 Kanton Luzern



G15

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturhebung



Zwischen den Grossregionen in der Schweiz bestehen beträchtliche Lohnunterschiede.

somit mindestens 5'321 Franken; das sind 146 Franken mehr als 2008. Wird die Lohnspreizung als Verhältnis gemessen, so erreichten die höchstverdienenden 10 Prozent einen mindestens 2,3 mal höheren Lohn als die tiefstverdienenden 10 Prozent; dieses Verhältnis veränderte sich nur wenig seit 2008.

Wie überall in der Analyse erlauben die standardisierten Bruttolöhne, bei denen alle Löhne auf ein einheitliches Vollzeitpensum umgerechnet werden, Vergleiche nach unterschiedlichen Kriterien (vgl. Box „Standardisierter monatlicher Bruttolohn“).

Deutliche Lohnschere zwischen Mann und Frau

Mit einem Bruttomedianlohn von 4'929 Franken pro Monat verdienten Frauen in Luzerner Unternehmen 18,7 Prozent weniger als Männer, die im Median mit 6'066 Franken pro Monat entlohnt wurden. Im Vergleich zu 2008 verminderte sich die Differenz; damals stand einem mittleren Männerlohn von 5'876 Franken ein mittlerer Frauenlohn von 4'697 Franken gegenüber (-20,1%).

Auf der Ebene der Gesamtschweiz war die Situation im Jahr 2010 mit einem Lohnunterschied von 18,4 Prozent vergleichbar. Innerhalb der Grossregionen zeigten sich die grössten Differenzen zu Ungunsten der Frauen in Zürich (-23,8%), die niedrigsten in der Région lémanique (-12,5%). In der Zentralschweiz erzielten Frauen

einen um 19,0 Prozent tieferen Medianlohn als Männer.

Frauen waren sowohl in den tiefen Lohnsegmenten über- als auch in den oberen Lohnsegmenten untervertreten. Während 6,4 Prozent der Männer einen Bruttolohn von bis 4'000 Franken erzielten, waren es bei den Frauen 18,8 Prozent. Umgekehrt bezogen Frauen seltener Spitzensaläre von über 10'000 Franken: In diesem Segment waren 1,1 Prozent aller Frauenlöhne anzutreffen, aber 5,1 Prozent aller Männerlöhne.

Potenzielle Lohn-diskriminierung stabil

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, die nicht mit Unterschieden in lohnrelevanten Personen-, Arbeitsplatz- und Unternehmensmerkmalen erklärt werden kann, ist möglicherweise in Lohndiskriminierung begründet. Sie wird entsprechend als potenzielle Lohn-diskriminierung bezeichnet.

Die für die Luzerner Unternehmen durchgeführte Analyse ergibt, dass 54 Prozent der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Jahr 2010 mit einer unterschiedlichen Faktorausstattung erklärt werden können, 46 Prozent hingegen nicht; sie gelten als potenziell diskriminierend. Im Vergleich zu 2008 (47%) blieb dieser Anteil nahezu stabil. Weitere Resultate zur Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern und methodische Hinweise finden sich auf der Seite 10. ■

LOHNENTWICKLUNG

Die Struktur der Arbeitnehmenden unterliegt im Lauf der Zeit Veränderungen (Wechsel zwischen den Branchen, erhöhtes Qualifikationsniveau, stärkere Frauenerwerbstätigkeit etc.); dadurch verschiebt sich auch das Lohnniveau.

Der Schweizerische Lohnindex ist dagegen ein Indikator für die Lohnentwicklung bei konstanter Beschäftigungsstruktur. Er misst die Entwicklung der mittleren Bruttolöhne unabhängig von Veränderungen der Bestände der Arbeitnehmergruppen. Der Lohnindex zeigt somit die Entwicklung des Lohns als Preis für die Arbeitsleistung.

In der Schweiz stiegen die Nominal-löhne in den Jahren 2009 und 2010 um 2,1 und 0,8 Prozent. Unter Berücksichtigung der Teuerungsentwicklung resultierten Reallohnzuwächse von 2,6 respektive 0,1 Prozent.

STANDARDISIERTER MONATLICHER BRUTTOLOHN

In dieser Publikation wird der standardisierte monatliche Bruttolohn als Analysevariable verwendet. Bei diesem Lohnmass werden die erhobenen monatlichen Bruttolöhne umgerechnet auf ein einheitliches Arbeitspensum von 4 1/3 Wochen zu 40 Arbeitsstunden und enthalten anteilmässig den 13. Monatslohn sowie die jährlichen Sonderzahlungen/Boni. Dank der Standardisierung lassen sich die Löhne unabhängig vom Beschäftigungsgrad und vom Gewicht der unregelmässig bezahlten Lohnelemente, wie zum Beispiel der Boni, direkt miteinander vergleichen.

Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Neben der Branche haben berufliche Position und Anforderungsniveau einen grossen Einfluss

In der Luzerner Privatwirtschaft wurden 2010 im Mittel die höchsten Löhne in der Branche Information/Kommunikation bezahlt, die niedrigsten im Gastgewerbe. Kaderangestellte können mit markant höheren Verdiensten rechnen als Angestellte ohne Kaderfunktion.

Die Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik ist eine stichprobenbasierte Unternehmensbefragung, die detaillierte Einblicke in das schweizerische Lohngefüge ermöglicht. Für die Luzerner Stichprobe, die nur privatwirtschaftliche Unternehmen umfasst, ergab sich im Jahr 2010 ein Bruttomedianlohn von 5'665 Franken pro Monat.

Unterschiedliche Branchenlöhne

Je nach Branche bieten sich unterschiedliche Verdienstmöglichkeiten. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Unternehmen in den

verschiedenen Branchen Arbeitnehmende mit ganz unterschiedlichen Ausbildungsprofilen benötigen. Vergleichsweise hohe Löhne wurden im Wirtschaftsabschnitt Information/Kommunikation entrichtet, wo sich der Bruttomedianlohn im Kanton Luzern auf 7'579 Franken belief. Einen Monatslohn von brutto über 7'500 Franken erzielte auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den Branchen Erziehung/Unterricht und Energieversorgung.

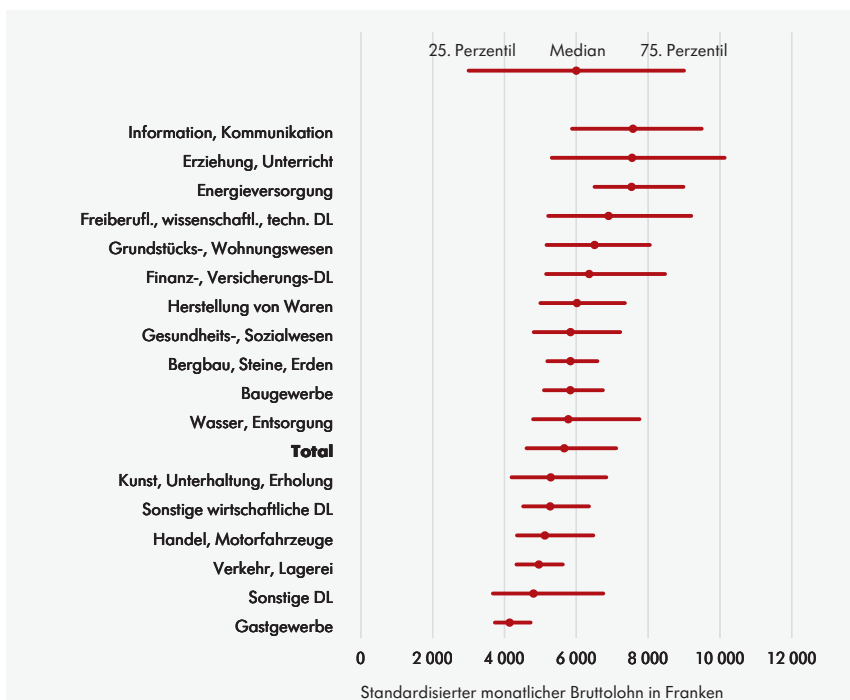
Am anderen Ende der Skala standen die Wirtschaftsabschnitte Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen und Verkehr/Lagerei mit

Bruttomedianlöhnen von unter 5'000 Franken. Den tiefsten mittleren Monatslohn wies dabei mit 4'144 Franken das Gastgewerbe auf. Das Lohnniveau war im Dienstleistungssektor insgesamt niedriger (5'417 Fr.) als im Sektor Industrie und verarbeitendes Gewerbe (5'969 Fr.).

Tiefelöhne im Gastgewerbe verbreitet

Ein tiefes Lohnniveau ist oft mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Bezügerinnen und Bezüglern von Tiefelöhnen verbunden. In dieser Publikation wird ein monatlicher Bruttolohn, der zu den untersten 10 Pro-

Standardisierter monatlicher Bruttolohn im privaten Sektor nach Wirtschaftsabschnitten 2010 Kanton Luzern



MEDIAN UND PERZENTILE

Der **Median**, der auch als Zentralwert bekannt ist, teilt die nach ihrer Höhe geordneten Löhne in zwei gleich grosse Hälften. Die eine Hälfte der Löhne liegt unter, die andere über dem Median. Der Median hat gegenüber dem arithmetischen Mittel den Vorteil, dass er von Extremwerten nicht beeinflusst wird.

Ähnlich wie der Median teilen die **Perzentile** die nach ihrer Höhe geordneten Löhne in 100 gleich grosse Stücke. Das bedeutet für das 25. Perzentil, dass die unteren 25 Prozent der Löhne unter dem 25. Perzentil liegen und die übrigen darüber. Analog dazu bezeichnet das 75. Perzentil die Grenze, welche die unteren 75 Prozent der Löhne von den oberen 25 Prozent trennt.

Zwischen dem 25. und dem 75. Lohnperzentil befinden sich per Definition 50 Prozent aller Lohnangaben; durch sie wird also die Bandbreite definiert, innerhalb der sich die mittleren 50 Prozent der Löhne bewegen.

zent aller in Luzerner Unternehmen ausbezahlten Löhnen gehört, als Tieflohn bezeichnet; die Grenze zu diesem Segment belief sich im Jahr 2010 auf 3'983 Franken.

Am ausgeprägtesten war der Anteil der Tieflohnbeziehenden im Gastgewerbe (39%), gefolgt von den sonstigen Dienstleistungen (35%); im Unterbereich persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseur-/Kosmetiksalons) arbeiteten sogar mehr als zwei Drittel der Beschäftigten zu einem Tieflohn.

Finanzdienstleister mit grossem Hochlohnanteil

Analog zu den Tieflohnen lassen sich Hochlöhne definieren; die Schwelle zu den obersten 10 Prozent der Bruttolöhne in Luzerner Privatunternehmen lag im Jahr 2010 bei 9'304 Franken. Über 25 Prozent Beschäftigte mit Hochlohn wiesen in der Privatwirtschaft die Abschnitte Erziehung/Unterricht (33%) und Information/Kommunikation (27%) auf. Auch Unterbereiche weiterer Branchen verzeichneten erhebliche Hochlohnanteile, so etwa die Finanzdienstleistungen und die mit ihnen verbundenen Tätigkeiten (35%), die freiberuflichen und technischen Dienstleistungen (27%) oder die Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen (26%).

Tiefere Löhne in Kleinunternehmen

Werden die Firmen in Grössenklassen zusammengefasst, zeigt sich, dass Mikro- und Kleinunternehmen im Median weniger hohe Löhne entrichten als mittelgrosse und grosse Unternehmen. In Firmen mit unter 10 Beschäftigten betrug das mittlere Lohnniveau 5'159 Franken, in jenen mit 10 bis 49 Beschäftigten 5'562 Franken; bei 50 bis 249 Beschäftigten resultierte ein monatlicher Bruttomedianlohn von 5'903 Franken, bei mehr als 250 Beschäftigten ein solcher von 5'884 Franken.



Eine wichtige Einflussgrösse für den Lohn ist neben der Branche oder der Tätigkeit auch die Unternehmensgrösse.

Lohn nimmt mit höherem Anforderungsniveau zu

Die Aufschlüsselung der Löhne nach dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes bestätigt, dass der Lohn mit einem anspruchsvolleren Tätigkeitsprofil zunimmt. 2010 betrug der Bruttomedianlohn im Kanton Luzern auf dem untersten Anforderungsniveau (einfache und repetitive Tätigkeiten) 4'482 Franken pro Monat und auf dem zweituntersten (Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt) 5'444 Franken. Auf der nächsten, zweitobersten Stufe (Verrichtung selbständiger, qualifizierter Arbeiten) belief sich der Bruttomedianlohn auf 6'655 Franken; auf der obersten Stufe (Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten) waren es 9'653 Franken.

Auch bei gleichem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes treten deutliche Lohnunterschiede zwischen den Branchen zu Tage. Der stärkste Gegensatz zeigte sich 2010 zwischen den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und dem Gastgewerbe, wo auf den obersten Anforderungsniveaus ein mittlerer Lohn von 8'917 Franken (Finanzen/Versicherungen) respektive 4'667 Franken (Gastgewerbe)

bezahlt wurde. Der letztgenannte Wert wurde im Finanz- und Versicherungsgewerbe selbst auf dem untersten Anforderungsniveau überboten.

Höhere Löhne in Kaderpositionen

Die Übernahme einer Kaderfunktion ist in der Regel mit einem Lohnanstieg verbunden. Im Jahr 2010 erzielten Beschäftigte in Stellen ohne Kaderfunktion einen Bruttomedian-

LÖHNE IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

Die für den Kanton Luzern aufgestockte Stichprobe der Lohnstrukturhebung erstreckt sich nur auf die privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen. Die Löhne im öffentlichen Sektor werden in der Lohnstrukturhebung jedoch ebenfalls erfasst. Zum Lohnniveau im kantonalen öffentlichen Sektor werden vom Bundesamt für Statistik Zahlen auf Ebene der Schweizer Grossregionen publiziert. Im Jahr 2010 betrug der Bruttomedianlohn in der Zentralschweiz 7'609 Franken (Frauen: 6'604 Fr., Männer: 8'893 Fr.). Dieser Wert liegt leicht unter dem gesamtschweizerischen Lohnniveau im kantonalen öffentlichen Sektor von 7'777 Franken (Frauen: 7'164 Fr., Männer: 8'568 Fr.).

**Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median in Franken) im privaten Sektor nach Geschlecht, Anforderungsniveau, Wirtschaftsabschnitten und ausgewählten Wirtschaftsabteilungen 2010
Kanton Luzern**

Wirtschaftsabschnitte Wirtschaftsabteilungen	Total	Frauen	Männer	Nach Anforderungsniveau									
				Niveau 1 und 2 ¹			Niveau 3 ²			Niveau 4 ³			
				Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	
Total	5 665	4 929	6 066	7 016	6 215	7 366	5 444	4 969	5 644	4 482	4 267	4 869	
Sektor 2	5 969	5 006	6 130	7 033	6 219	7 166	5 845	5 285	5 927	4 869	4 078	5 161	
Bergbau, Steine, Erden B	5 838	...	5 870	
Herstellung von Waren C	6 019	4 888	6 249	7 254	6 341	7 460	5 980	5 260	6 120	4 829	4 046	5 217	
H. v. Nahrungs- u. Futtermitteln u. Getränken	10-11	5 325	4 352	5 734	6 880	6 290	7 150	5 446	4 721	5 709	4 277	3 780	4 938
Tabakverarbeitung	12	6 099	5 074	6 900
H. v. Textilien u. Bekleidung	13-15	5 771	5 082	6 389	7 341	5 703	8 633	5 790	5 155	6 638	5 237	4 665	5 655
H. v. Holzwaren u. Papier; Druckerz.	16-18	5 864	5 098	5 931	6 352	...	6 447	5 939	5 417	6 062	5 111	4 311	5 264
Kokerei, H. v. chem. Erzeugnissen	19-20	6 500	5 390	6 794	8 139	6 674	8 558	6 165	4 908	6 565	5 893	4 823	6 077
H. v. pharma. Erzeugnissen	21	7 299	6 594	7 970	9 050	7 983	9 465	6 432	6 402	6 432	4 975
H. v. Gummi-, Kunststoffwaren u. Glas	22-23	5 524	4 439	5 633	7 315	...	7 502	5 492	5 302	5 541	4 887	3 665	5 150
Metallerzeugung, H. v. Metallerzeugnissen	24-25	6 002	5 518	6 078	6 852	6 287	7 006	5 707	5 116	5 801	5 076	4 468	5 139
H. v. elektron., optischen Geräten	26	6 198	4 879	6 717	7 412	...	7 668	5 751	5 300	5 860	4 227	4 016	...
H. v. elektr. Ausrüstung	27	5 512	4 713	5 607	7 195	...	7 275	5 256	4 417	5 363	4 775	...	5 130
Maschinenbau	28	7 116	5 798	7 272	8 456	7 016	8 644	6 801	5 771	6 904	4 772	4 269	5 448
Fahrzeugbau	29-30	5 900	...	5 891	6 759	5 807	...	5 735
H. v. sonst. Waren, Rep. u. Install. Maschinen	31-33	5 360	4 169	5 740	6 060	5 415	6 265	5 608	5 350	5 659	4 142	3 784	4 975
Energieversorgung D	7 539	...	7 810	8 669	7 433
Wasser, Entsorgung E	5 778	...	5 924	8 382	...	8 458	5 515
Baugewerbe F	5 835	5 417	5 865	6 650	6 019	6 717	5 599	5 047	5 625	4 986	4 896	4 990	...
Sektor 3	5 417	4 912	5 946	7 000	6 208	7 583	5 125	4 909	5 296	4 314	4 294	4 381	...
Handel, Motorfahrzeuge G	5 125	4 571	5 795	6 775	6 156	7 016	5 047	4 702	5 364	4 381	4 333	4 703	...
Grosshandel, Handel u. Rep. v. Motorfahrz.	45-46	5 778	5 327	5 907	6 900	6 588	6 934	5 388	5 262	5 393	4 668	4 308	4 948
Detailhandel	47	4 818	4 508	5 644	6 659	5 935	7 029	4 862	4 614	5 291	4 351	4 334	4 562
Verkehr, Lagerei H	4 957	4 428	5 007	5 874	...	5 923	4 959	4 622	5 003	4 148	3 956	4 167	...
Gastgewerbe I	4 144	4 072	4 285	4 667	4 502	5 035	4 103	4 103	4 127	3 738	3 733	3 810	...
Information, Kommunikation J	7 579	6 044	8 021	8 208	6 717	8 571	6 909	5 915	7 294	4 697	4 702
Finanz-, Versicherungs-DL K	6 359	5 717	8 233	8 917	7 033	9 932	5 751	5 527	6 859	5 190	5 262
Finanz-DL, mit Finanz-,Vers.-DL verb. Tätigk.	64,66	7 495	6 295	9 514	9 995	6 925	10 754	6 554	6 214	7 545	5 439	5 439	...
Versicherung, Rückvers., Pensionskassen	65	6 101	5 576	7 725	8 367	7 094	9 404	5 579	5 365	...	4 923
Grundstücks-, Wohnungswesen L	6 510	6 048	7 529	8 017	6 510	8 770	5 867	5 829
Freiberufl., wissenschaftl., techn. DL M	6 898	5 807	7 723	8 000	6 578	8 769	5 674	5 520	5 832	4 267	4 332	4 150	...
Freiberufl. u. technische DL	69-71	7 214	6 130	7 843	8 197	6 876	8 871	5 812	5 676	5 936	5 108	5 102	...
Forschung, Entwicklung	72	6 882	6 460	7 901	8 095	...	8 648
Sonst. freiberufl., wiss. u. techn. Tätigk.	73-75	5 620	4 901	6 707	7 017	6 296	8 073	4 875	4 767	...	3 986	3 986	3 986
Sonstige wirtschaftliche DL N	5 273	4 983	5 417	6 051	5 558	6 189	5 150	5 007	5 173	4 386	4 210	4 604	...
Erziehung, Unterricht P	7 554	6 521	8 758	8 682	7 874	9 727	6 165	5 566	7 184	4 250	4 034
Gesundheits-, Sozialwesen Q	5 839	5 571	7 222	6 833	6 417	7 871	5 365	5 262	5 865	4 560	4 540	4 623	...
Kunst, Unterhaltung, Erholung R	5 289	4 806	5 846	6 484	5 784	6 982	5 283	4 870	5 743	3 995	4 254	3 220	...
Sonstige DL S	4 809	4 063	6 241	6 539	5 333	7 590	4 372	3 966	5 521	3 953	3 895
Interessenvertr., relig. Verein., Rep. v. Gebr.gütern	94-95	6 238	5 742	6 603	7 439	6 933	8 123	5 747	5 482	6 190	3 875	3 648	...
Sonstige überwiegend persönliche DL	96	3 678	3 565	3 535	3 535

LJAK_01 LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturerhebung

- 1 Anforderungsniveau 1 und 2: Verrichtung höchst anspruchsvoller, schwierigster sowie selbständiger, qualifizierter Arbeiten
 - 2 Anforderungsniveau 3: Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt
 - 3 Anforderungsniveau 4: Einfache und repetitive Tätigkeit
- Ergebnisse, die auf weniger als 60 Arbeitnehmenden- oder 5 Unternehmensangaben beruhen, werden nicht ausgewiesen.

lohn von 5'262 Franken pro Monat, Arbeitnehmende im untersten und unteren Kader 20 Prozent mehr (6'322 Fr.). Im mittleren bis obersten Kader lag der Bruttomedianlohn bei 8'564 Franken, was einem weiteren Sprung von plus 35 Prozent gegenüber den unteren Kaderpositionen entspricht. Die Aufgaben der unteren Kaderpositionen reichen von der angeleiteten Arbeitsüberwachung bis zur ausführungorientierten Leitung von Teilbereichen; mittlere und hohe Kaderpositionen beinhalten die Verantwortung für Geschäftsbereiche, die Mitwirkung in der Geschäftsleitung oder deren Leitung.

Je grösser ein Unternehmen, desto besser wird das Kader entlohnt. Personen, die eine höhere Kaderposition innehatten, verdienten in Grossunternehmen im Mittel gut 10'900 Franken pro Monat und damit rund 60 Prozent mehr als in Mikrounternehmen. In den tieferen Kaderpositionen betrug die Differenz knapp 50 Prozent. Auch Nicht-Kadermitglieder bezogen in Grossunternehmen einen höheren Bruttomedianlohn als in Mikrounternehmen, jedoch war der Unterschied bei ihnen geringer (+17%).

Boni im Kreditgewerbe bedeutend

Die in dieser Publikation ausgewiesenen Bruttolöhne beinhalten anteilmässig Boni und andere Sonderzahlungen. Im Jahr 2010 machten diese 3,1 Prozent der gesamten Bruttolohnsumme aus. Das grösste prozentuale Gewicht hatten die Boni in den Wirtschaftsabschnitten freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (6,4%) und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (8,1%). In dessen Unterbereich Finanzdienstleistungen und mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten betrug ihr Anteil an der Bruttolohnsumme sogar 11,5 Prozent; dies entsprach einem Bonus von fast 1'000 Franken pro Person und Monat.

Bonuszahlungen sind vor allem in der Kaderentlohnung bedeutsam. Während die Boni bei Angestellten ohne Kaderfunktion 1,8 Prozent der Bruttolohnsumme ausmachten, waren es im unteren und untersten Kader 3,5 Prozent und im mittleren bis obersten Kader 6,7 Prozent.

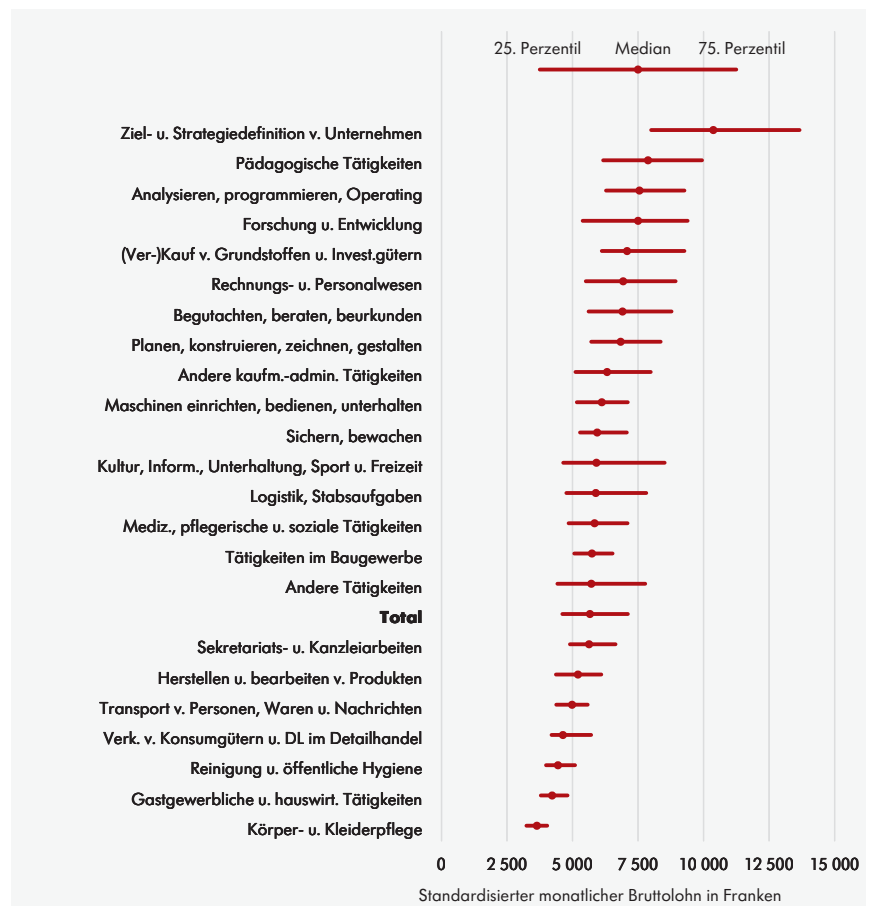
Körper-/Kleiderpflege am niedrigsten entlohnt

Die Luzerner Lohnlandschaft kann auch aus der Perspektive der ausgeführten Tätigkeiten beschrieben werden, wobei ebenfalls ein markantes Lohngefälle zu erkennen ist. Im fast ausschliesslich von hochqualifiziertem Personal besetzten Tätigkeitsbereich Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen reichten die mittleren 50 Prozent der Löhne (ohne die höchsten und tiefsten 25 Prozent) von brutto 8'000 bis 10'363 Franken pro Monat. Am anderen Pol stand

der Tätigkeitsbereich Körper- und Kleiderpflege, der meist mit einem tiefen Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes verbunden ist; hier spannte sich das Band der mittleren 50 Prozent der Löhne von brutto 3'241 bis 4'036 Franken.

Arbeitnehmende der beiden beschäftigungsstärksten Tätigkeitsfelder Verkauf von Konsumgütern und Dienstleistungen im Detailhandel sowie Herstellen und Bearbeiten von Produkten erhielten häufig eine unterdurchschnittliche Bezahlung. Im Detailhandelsverkauf bewegten sich die mittleren 50 Prozent der Löhne zwischen 4'200 und 5'710 Franken pro Monat, in der Produkteherstellung und -bearbeitung zwischen 4'367 und 6'099 Franken. Für die Luzerner Privatwirtschaft insgesamt lagen diese Grenzen bei 4'613 und 7'111 Franken.

Standardisierter monatlicher Bruttolohn im privaten Sektor nach Tätigkeit 2010 Kanton Luzern



G17

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturerhebung

Personenbezogene Merkmale

Die Ausbildung ist ein entscheidender Faktor

Wer ein Universitätsdiplom besitzt, verdient im Mittel mehr als doppelt so viel wie jemand ohne Berufsbildung. Rund die Hälfte der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern bleibt unerklärt. Die Lohnschere zwischen Frauen und Männern öffnet sich mit zunehmendem Alter.

Der Lohn verändert sich im Lauf des Erwerbslebens. Wie diese Entwicklung ausfällt, hängt von vielerlei Faktoren ab, die von persönlichen Aus- und Weiterbildungsentscheiden bis hin zur arbeitsmarktlichen Lage reichen.

Lohn steigt vor allem in jüngeren Jahren

Arbeitnehmende können vor allem in jüngeren Jahren mit einem starken Lohnanstieg rechnen. 2010 lag der standardisierte monatliche Bruttolohn (Median) der 30- bis 39-Jährigen in Luzerner Unternehmen bei 5'886 Franken und damit um 26 Prozent höher als jener der 20- bis 29-Jährigen. 40- bis 49-Jährige erhielten im Median einen um weitere 6,5 Prozent höheren Lohn von 6'270 Franken; die Saläre der 50- bis 64-Jährigen befanden sich auf ähnlichem Niveau. Der Medianlohn teilt

die Löhne in zwei gleich grosse Hälften; die eine Hälfte liegt über, die andere unter ihm.

Bessere Lohnaussichten mit Universitätsdiplom

Ein hoher Ausbildungsabschluss erhöht im Allgemeinen die Chancen auf eine gut bezahlte Arbeit. Beschäftigte, die 2010 im Kanton Luzern ein Universitätsdiplom vorweisen konnten, erzielten einen Bruttomedianlohn von 9'950 Franken pro Monat. Mit 8'801 Franken am zweitbesten entlohnt waren Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen (inkl. pädagogische Hochschulen). Über die Hälfte aller Lohnangaben der Lohnstrukturerhebung 2010 betreffen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Berufsbildung abgeschlossen und keinen Lehrgang der höheren Berufsbildung besucht haben; der mittlere

Lohn bei dieser Bildungsstufe belief sich auf 5'457 Franken. Wer keine Berufsbildung abschloss, erhielt im Median 4'565 Franken pro Monat.

Höhere Vergütung bei 70–89 Stellenprozenten

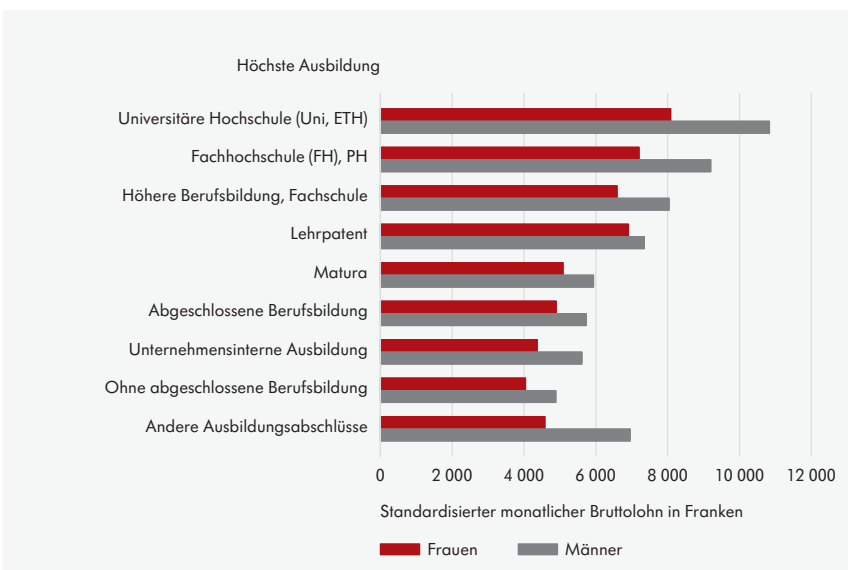
Die Umrechnung aller Bruttolöhne auf einen Vollzeitlohn (40 Stundenwoche) ermöglicht den direkten Vergleich der Verdienste von Teilzeit- und Vollzeitangestellten. Insgesamt erzielten im Jahr 2010 Arbeitnehmende mit niedrigem Beschäftigungsgrad tiefere Löhne als solche mit hohem Arbeitspensum.

Dennoch wurden sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen nicht die Vollzeitstellen relativ am besten vergütet, sondern die Stellen mit einem Pensum von 70 bis 89 Prozent. Bei diesen Beschäftigungsgraden erzielten Männer einen Bruttomedianlohn von 6'117 Franken, bei 90 bis 100 Prozent 6'084 Franken. Ausgeprägter war dieser Unterschied bei den Frauen: Ihr mittlerer Bruttomonatslohn betrug bei 70 bis 89 Stellenprozenten 5'342 Franken und bei 90 bis 100 Stellenprozenten 4'865 Franken. Dieses Bild erklärt sich unter anderem damit, dass vollzeiterwerbstätige Frauen überdurchschnittlich häufig in Niedriglohnbranchen tätig sind.

Ausländer/innen verdienen weniger

Ausländische Beschäftigte in Luzerner Unternehmen bezogen in der Regel einen geringeren Lohn als Personen mit Schweizer Pass. Der Bruttomedianlohn von Ausländerinnen und Ausländern lag 2010 bei 5'138 Franken, jener von Schweizerinnen und Schweizern bei 5'836 Franken.

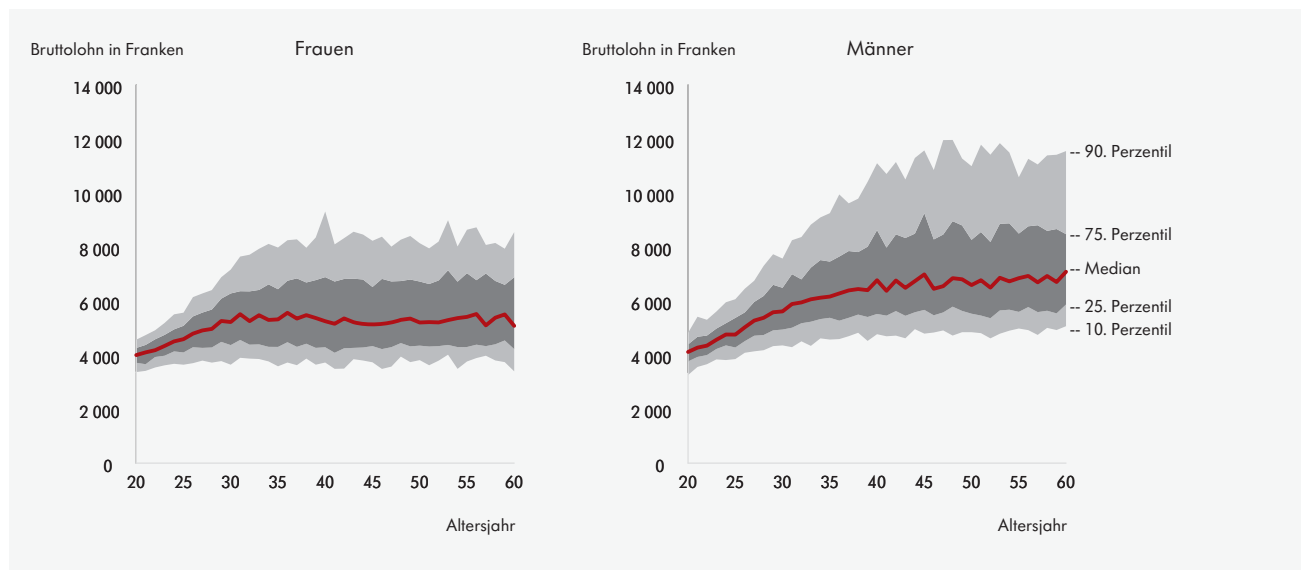
Standardisierter monatlicher Bruttolohn (Median) im privaten Sektor nach Geschlecht und höchster Ausbildung 2010
Kanton Luzern



G14

LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturerhebung

**Verteilung des standardisierten monatlichen Bruttolohns im privaten Sektor nach Alter und Geschlecht 2010
Kanton Luzern**



G18 LUSTAT Statistik Luzern
Datenquelle: Bundesamt für Statistik – Lohnstrukturerhebung

Ein höheres Lohnniveau als Schweizer Arbeitnehmende erreichten indes ausländische Arbeitskräfte mit einem Arbeitsplatz der höchsten Anforderungsstufe: Ihr mittlerer Monatslohn war mit rund 10'500 Franken gut 1'000 Franken höher als jener der hochqualifizierten Schweizerinnen und Schweizer.

18,7 Prozent tiefere Frauen- als Männerlöhne

Lohnunterschiede bestehen nicht zuletzt zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden. Im Jahr 2010 verdienten Frauen im Kanton Luzern im Median 4'929 Franken pro Monat und damit 18,7 Prozent oder 1'137 Franken weniger als Männer.

Deutliche Differenzen zeigten sich nicht nur im Total, sondern auch bei der Auswertung der Löhne nach weiteren Merkmalen. Die Unterschiede zu Ungunsten der Frauen reichten bei gleichwertiger Ausbildung von 6,0 (Lehrpatent) bis 25,4 Prozent (universitäre Hochschulen), auf identischer Kaderposition von 13,4 (unterstes Kader) bis 24,9 Prozent (oberstes Kader) und bei gleichem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes von 12,0 (Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt) bis

19,5 Prozent (Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten). Auch innerhalb der Branchen war das Frauenlohnniveau niedriger als jenes der Männer; am kleinsten waren die Unterschiede im Gast- (5,0%) und im Baugewerbe (7,6%), am grössten bei den sonstigen Dienstleistungen (34,9%) und den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (30,6%).

Höchste Frauenlöhne im Alter von 30 bis 39

Der Abstand zwischen den Frauen- und Männerlöhnen nimmt mit steigendem Alter zu. Frauen im Alter zwischen 20 und 29 verdienten 6,4 Prozent weniger als gleichaltrige Männer, Frauen zwischen 30 und 39 bereits 12,0 Prozent weniger; in den Alterskategorien 40 bis 49 und 50 bis 64 betrug das Gefälle schliesslich über 20 Prozent. Die Scherenbewegung ergibt sich daraus, dass die Frauenlöhne bereits in der Altersklasse der 30- bis 39-Jährigen ihr Maximum erreichten, die Männerlöhne danach aber weiter stiegen.

Merkmale der Ausstattung spielen zusammen

Bei der Untersuchung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Män-

nern wird zwischen erklärten und nicht erklärten Unterschieden differenziert. Erklärte Unterschiede sind solche, die sich auf geschlechterspezifische Unterschiede bei den lohnrelevanten Merkmalen zurückführen lassen. In der Stichprobe der Lohnstrukturerhebung 2010 weisen

LOHNGLEICHHEIT UND LOHNDISKRIMINIERUNG

In der Bundesverfassung ist seit 1981 verankert, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Im Gleichstellungsgesetz von 1996 wurde dieser Grundsatz bestätigt.

Von direkter Lohndiskriminierung wird gesprochen, wenn Frau und Mann bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und beruflicher Stellung einen unterschiedlichen Lohn erhalten. Eine indirekte Lohndiskriminierung kann vorliegen, wenn zum Beispiel nur Vollzeitmitarbeitende eine Lohnerhöhung oder einen Bonus erhalten, Teilzeitmitarbeitende – unter denen häufig mehr Frauen als Männer sind – aber nicht.

Weitere Informationen:
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): www.ebg.admin.ch
Informationen für Arbeitgebende: www.logib.ch
www.lohngleichheitsdialog.ch

die Frauen ein insgesamt ungünstigeres Lohnprofil auf als die Männer; beispielsweise haben sie im Allgemeinen einen weniger hohen Ausbildungsabschluss, besetzen seltener eine Kaderstelle und arbeiten häufiger in Tieflohnbranchen. Solche geschlechterspezifischen Ausstattungsunterschiede werden bei der Analyse der Löhne nach nur einem einzigen Merkmal ungenügend berücksichtigt. Der Anteil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, der sich durch das Zusammenspiel mehrerer lohnrelevanter Merkmale erklären lässt, kann mit einer Regressionsanalyse geschätzt werden (vgl. Infobox „Messung der Lohndiskriminierung“).

Gut die Hälfte des Lohnunterschieds erklärt

Die für den Kanton Luzern durchgeführte Analyse beziffert den erklärten Anteil bei den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern für das Jahr 2010 auf 54 Prozent. Wird dieses Resultat auf den beobachteten Bruttomedianlohnunterschied von 1'137 Franken übertragen, heisst das, dass Frauen im Mittel



Die mittlere Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt in der Schweiz 18,4 Prozent, im Kanton Luzern 18,7 Prozent.

über 610 Franken pro Monat mehr verdienen würden, wenn sie sich bei allen in die Berechnung einbezogenen lohnrelevanten Merkmalen nicht von den Männern unterscheiden würden.

Die übrigen 46 Prozent der Lohn-differenz können nicht mit der in der Lohnstrukturerhebung beobachteten unterschiedlichen Ausstattung erklärt werden. Der nicht erklärte Anteil bei den Lohnunterschieden wird als potenziell diskriminierend bezeichnet. Zu beachten gilt es bei

diesem Resultat, dass zusätzlich zur Analyse-methode auch die Daten-grundlage eine entscheidende Rolle spielt.

Potenzielle Lohndiskriminierung variiert stark

Der unerklärte Anteil der Lohndifferenz von 46 Prozent entspricht einem Betrag von rund 520 Franken, wenn er auf den beobachteten Bruttomedianlohnunterschied übertragen wird. Das sind 8,6 Prozent des Bruttomedianlohns der Männer oder anders ausgedrückt: Eine Frau im Kanton Luzern verdient – auch wenn sie die gleichen Voraussetzungen wie ein Mann mitbringt – 8,6 Prozent weniger als dieser.

Die Anteile der nicht erklärten Lohndifferenz können auch für einzelne Branchen berechnet werden. In den drei beschäftigungsreichsten Branchen im Kanton Luzern ergeben sich folgenden Anteile: Wird vom Medianlohnunterschied im Bereich Herstellung von Waren, der sich auf 21,8 Prozent beläuft, die erklärte Lohndifferenz abgezogen, bleibt weiterhin ein Unterschied von 10,9 Prozent bestehen. Im Bereich Handel/Motorfahrzeuge beträgt diese nicht erklärte Differenz 9,7 Prozent (Median: 21,1%), im Gesundheits-/Sozialwesen 6,2 Prozent (22,9%). ■

MESSUNG DER LOHNDISKRIMINIERUNG

Die Analyse zur Lohndiskriminierung beruht auf einem zweistufigen Verfahren. In einem ersten Schritt werden zwei separate Lohnregressionen für Männer und Frauen gerechnet. Im Regressionsmodell wird der (logarithmierte) standardisierte monatliche Bruttolohn verstanden als Funktion der potenziellen Berufserfahrung, der Dienstjahre, der höchsten Ausbildung, des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes, der beruflichen Stellung, des Beschäftigungsgrads und der Unternehmensgrösse.

Die Schätzergebnisse werden dazu verwendet, um die Differenz zwischen den (logarithmierten) Löhnen von Frauen und Männern in zwei Teile zu zerlegen: Einen Teil, der auf eine unterschiedliche Ausstattung bei den im Modell berücksichtigten Faktoren zurückzuführen ist, und einen potenziell diskriminierenden Teil, der nicht erklärt

werden kann. Für die Zerlegung wird die sogenannte Oaxaca-Blinder-Dekomposition verwendet.

Eine unerklärte Differenz kann nicht nur durch Lohndiskriminierung hervorgerufen werden, sondern auch dadurch, dass lohnrelevante Merkmale im Regressionsmodell nicht oder nur wenig differenziert berücksichtigt sind. Ein Beispiel dafür ist die Berufserfahrung, die nur als Näherung über das Alter abgebildet werden kann; den infolge Familienpflichten häufigeren Erwerbsunterbrüchen von Frauen wird damit nicht vollständig Rechnung getragen.

Mehr Informationen zum Regressionsmodell und zur angewandten Methodik: auskunft@lustat.ch
Vergleichbare Analysen zur Lohndiskriminierung wurden für das Jahr 2008 für Stadt und Kanton Zürich sowie für die Ostschweiz durchgeführt.

Interview

„Massnahmen sind auf mehreren Ebenen nötig“

Wie kann die Gleichstellung von Frau und Mann in Lohnfragen erreicht werden? LUSTAT Aktuell fragte Irmgard Dürmüller Kohler, Leiterin der Dienststelle Soziales und Gesellschaft.

Im Kanton Luzern hat die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern seit 2008 insgesamt abgenommen, in den einzelnen Branchen bestehen aber weiterhin beträchtliche Unterschiede. Wie interpretieren Sie dieses Resultat?

Der Rückgang ist erfreulich. Wie die Unterschiede aber zeigen, muss man genauer hinschauen. Frauen in Kaderfunktionen sind immer noch von überdurchschnittlich hohen Lohndifferenzen betroffen. Nur die Hälfte der mittleren Lohndifferenz lässt sich durch Unterschiede in Ausbildung oder beruflicher Stellung erklären. Beim Rest kann von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgegangen werden. Bei der Dateninterpretation wie bei der Umsetzung von Massnahmen gilt es, zwischen erklärbarer Lohndifferenz und ungerichtlichem Lohndiskriminierung zu unterscheiden.

Im öffentlichen Sektor sind die Lohnunterschiede im Allgemeinen kleiner als im privaten. Wie sieht die Situation in der Luzerner Kantonsverwaltung aus?

Der Kanton Luzern als Arbeitgeber nimmt Lohnunterschiede ernst. Die Dienststelle Personal überprüft die Situation regelmässig mittels Statistiken. Im Bereich der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen wurden in den letzten Jahren ausgleichende Massnahmen getroffen. So haben die Löhne der Frauen prozentual stärker zugenommen und der Frauenanteil im mittleren und oberen Kader konnte leicht erhöht werden.

Die Grenze zwischen diskriminierenden und nichtdiskriminierenden Lohnunterschieden ist fließend. Wie ist damit umzugehen?

Die Diskussion um Lohndifferenzen und Lohndiskriminierung ist eine komplexe Materie. Es geht ja nicht nur um die Entlohnung. Laut Gleichstellungsgesetz müssen nebst gleichem Lohn auch gleiche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gelten. Diskriminierung kann auch recht unauffällig daherkommen. Qualifikationen für sogenannte typische Frauenberufe – zum Beispiel Geschicklichkeit, Einfühlungsvermögen oder Organisationstalent – werden in der Regel lohnmassig ungenügend gewürdigt. Das ist weniger offensichtlich als die direkte Diskriminierung, aber der Hauptgrund, weshalb das Lohnniveau typischer Männerberufe im Vergleich zu typischen Frauenberufen deutlich höher liegt.

Was sind – neben dem Gerechtigkeitsaspekt – eigentlich die Vorteile von Lohngleichheit?

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert, aber noch nicht vollständig verwirklicht. Anstelle des früheren Ernährerlohns sind heute vielfach zwei Einkommen für einen Familienhaushalt notwendig. Lohngleichheit ermöglicht Paaren eine freiere Wahl zur Aufteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit. Aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist es sinnvoll und notwendig, dass Frauen als gut ausgebildete Arbeitskräfte dem Arbeits-

markt erhalten bleiben, auch um dem zukünftigen Fachkräftemangel in gewissen Berufen entgegenzuwirken. Gerechte Lohnbedingungen steigern für Frauen die Attraktivität der Erwerbsarbeit. Frauen, die im Erwerbsleben bleiben, generieren ausserdem Steuereinnahmen.

Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, damit die Gleichstellung in Lohnfragen verwirklicht werden kann?

Massnahmen sind auf mehreren Ebenen nötig. Unternehmen können ihre Arbeitsbewertungen und Entlohnungen selbst überprüfen, zum Beispiel mit „Logib“, einem vom Bund zur Verfügung gestellten Analysewerkzeug. Zudem

haben sich verbindliche Vorgaben, wie die Überprüfung der Lohngleichheit bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, als vielversprechend erwiesen. Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht es Frauen und Männern sich gegen nichtgerechtfertigte, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu wehren. Frauen selber können zur Verringerung der Lohndifferenz beitragen, indem sie sich wagen, Männerberufe zu erlernen und vermehrt bereit sind, auch im Beruf Verantwortung zu übernehmen und sich für Kaderstellen zur Verfügung zu stellen. Auch müssen sie besorgt sein, dass sie während der Familienphase nicht abgehängt werden. Die Förderung von Einrichtungen zu Kinderbetreuung erleichtern dies. ■



Irmgard Dürmüller Kohler

„Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert, aber noch nicht vollständig verwirklicht.“

Weitere Informationen:

www.disg.lu.ch/lohngleichheit



Welcher Lohn für Ihr Profil?

„Salarium“ ist der Lohnrechner des Bundesamts für Statistik. Er ermöglicht den persönlichen Lohnvergleich. Die interaktive Anwendung auf der BFS-Webseite zeigt den mittleren Bruttolohn für spezifische Arbeitsstellen nach Wirtschaftszweig und Region sowie gemäss Merkmalen wie Alter und Bildungsstand. Die von Salarium berechneten Werte basieren auf einem Prognosemodell des BFS und stützen sich auf die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) aus dem Jahr 2010. Verarbeitet wurden rund 1,4 Millionen Lohndaten von Arbeitnehmenden der Privatwirtschaft.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

TELEGRAMM

Armut in der Schweiz: Zur Messung der absoluten Armut in der Schweiz wird eine Armutsgrenze in Höhe des sozialen Existenzminimums verwendet. Als arm gelten Personen, die nicht über die Mittel verfügen, um die für ein gesellschaftlich integriertes Leben notwendigen Güter und Dienstleistungen zu erwerben. Die Armutsgrenze orientiert sich an den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). Im Jahr 2010 betrug die Armutsgrenze durchschnittlich 2'243 Franken pro Monat für eine Einzelperson. Bei 7,8 Prozent der Schweizer Bevölkerung lag das verfügbare Haushaltseinkommen 2010 unterhalb der definierten Armutsgrenze, womit rund 586'000 Personen von Armut betroffen waren. Nicht alle Bevölkerungsgruppen sind gleich stark von Armut betroffen. Besondere Risikogruppen sind Alleinerziehende, Personen mit geringer Bildung und alleinlebende Personen unter 65 Jahren. Im Vergleich zu 2008 ist die Armutsquote in der Schweiz tendenziell zurückgegangen.

Gesundheitskosten: 2010 betrug die Kosten für das Gesundheitswesen gemäss den provisorischen Ergebnissen des Bundesamts für Statistik insgesamt 62,5 Milliarden Franken, 2,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Für jede in der Schweiz wohnhafte Person wurden im Gesundheitswesen monatlich 661 Franken ausgegeben. 233 Franken pro Person konnten mit Leistungen der obligatorischen Krankenversicherung gedeckt werden, 57 Franken mit Zusatzversicherungen und 43 Franken durch andere Versicherungen wie die AHV, IV und die Unfallversicherungen. Der Staat trug einerseits 125 Franken durch Prävention, Verwaltung und Zuschüsse an Leistungserbringer bei und andererseits 30 Franken durch bedarfsabhängige Sozialleistungen. 7 Franken wurden von privatrechtlichen Stiftungen finanziert. So mussten die Haushalte, zusätzlich zu den Versicherungsprämien, einen Restbetrag von 166 Franken bezahlen (vor allem für Pflegeheime, Zahnarztleistungen sowie für KVG-Kostenbeteiligungen ambulant und stationär).

NEUE PUBLIKATION



Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2010

Der neue Leporello des Bundesamts für Statistik (BFS) präsentiert eine Auswahl der Resultate der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010 anhand verschiedener Grafiken. Zu finden sind beispielsweise Darstellungen zum monatlichen Bruttolohn nach Anforderungsniveau, nach Wirtschaftsabschnitt oder nach Nationalität, aber auch zur Verteilung der Stellen nach Branchen oder zum Anteil der Boni an der Lohnsumme. Ausführliches Zahlenmaterial zum Thema Löhne kann auf der Webseite des BFS eingesehen und/oder heruntergeladen werden.

Weitere Informationen:
www.bfs.admin.ch / Themen / Arbeit und Erwerb / Löhne und Erwerbseinkommen

IMPRESSUM

Herausgeber:
LUSTAT Statistik Luzern
Burgerstrasse 22, Postfach 3768
6002 Luzern
Tel 041 228 56 35
Fax 041 210 77 32
E-Mail info@lustat.ch
www.lustat.ch

Ausgabe: 2012/Nr. 2 – April 2012, 9. Jg.
ISSN 1661-8351

Wissenschaftliche Leitung:
Dr. Georges-Simon Ulrich
Redaktion: Samuel Wegmann
Autor: Simon Büchi
Layout: Henri Spaeti
Bilder: Dany Schulthess

Abonnement: Franken 125.– pro Jahr
Einzelpreis dieser Ausgabe: Franken 16.–
Bestellung: 041 228 56 35
oder www.lustat.ch