

2025

Frauenlohn-Report



Noémie Zurlinden

Impressum

Herausgeberin: Gewerkschaft Unia
Fotos: Unia-Archiv

Zu beziehen bei:
Gewerkschaft Unia
Deutsche Ausgabe

1. Auflage, 2025

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern	5
1.1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede	5
1.2 Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG)	6
2. Tiefe Frauenlöhne	7
2.1 Frauen überproportional, Frauen mit Migrationshintergrund am stärksten betroffen	7
2.2 Löhne in Branchen und Berufen mit hohem Frauenanteil	10
3. Der Effekt von Mindestlöhnen auf tiefe Frauenlöhne	12
3.1 Blick in die Geschichte: Die Mindestlohnkampagnen der Gewerkschaften	12
3.2 Der Effekt des Genfer Mindestlohns auf die tiefen Löhne der Frauen	13
4. Fazit	16
5. Anhang	17

Noch immer haben Frauen in der Schweiz tiefere Einkommen als Männer. Diese Problematik wird im vorliegenden Bericht beleuchtet. Im ersten Teil gehen wir auf die noch immer grosse Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Im zweiten Teil zeigen wir, dass Frauen und Migrantinnen überproportional von tiefen Löhnen betroffen sind und dass die Löhne in Branchen und Berufen mit einem hohen Frauenanteil besonders tief sind. Der dritte Teil illustriert, wie sich gewerkschaftliches Engagement positiv auf die Frauenlöhne auswirkt. Wir zeigen, dass die Mindestlohnkampagnen der Gewerkschaften von 1998 bis 2004 und von 2009 bis 2014 sowie die Einführung des kantonalen Mindestlohns in Genf den Anteil der tiefen Löhne insbesondere bei den Frauen verringerten.

1. Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern

1.1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede

Das Gleichstellungsgesetz, seit fast 30 Jahren in Kraft, verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Arbeit. Es verlangt die Durchführung von Lohnvergleichsanalysen bei allen Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden und eine unabhängige Überprüfung. Ein Bericht des Bundes vom März 2025 kommt zum Schluss, dass sich viele Unternehmen nicht an die gesetzlichen Anforderungen halten: Ein Fünftel der analysepflichtigen Betriebe führte die vorgeschriebenen Analysen nicht durch, ein Drittel liess sie nicht überprüfen und die Hälfte veröffentlichte die Ergebnisse nicht.¹ Eine grosse Schwäche des Gleichstellungsgesetzes ist, dass es keine Kontrollen oder Sanktionen vorsieht. 2023 nahm der Nationalrat die Motion «Schluss mit den Lippenbekenntnissen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» von Mitte-Nationalrat Lorenz Hess an, welche die Verankerung von Sanktionen im Gleichstellungsgesetz fordert.² Arbeitgebernahe Politiker versuchen jedoch, die Lohnvergleichsanalysen zu unterminieren. Die Motion «Diskriminierungsfreie Schichtzulagen von der Lohnvergleichsanalyse ausnehmen» (23.4139) von FDP-Nationalrat Schillinger verlangt, dass Schichtzulagen bei den Lohnvergleichsanalysen nicht mehr berücksichtigt werden.³ Der Nationalrat nahm die Motion im Mai 2025 an. Dies, obwohl sogar der Bundesrat unterstreicht, dass Schichtzulagen zu den lohnrelevanten Bestandteilen gehören und ein erhebliches Diskriminierungspotenzial bergen – etwa wenn sie Vollzeitangestellten vorbehalten oder in typischen Frauenberufen systematisch tiefer angesetzt sind.

Die neusten offiziellen Zahlen zeigen deutlich, dass das Problem der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern noch ungelöst ist. Gemäss der «Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2022» des BSS zuhanden des Bundesamtes für Statistik beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im privaten Sektor 17,5 Prozent.⁴ Davon sind 45 Prozent nicht durch beobachtbare Faktoren wie Beruf, Branche, Alter etc. erklärbar. Die folgende Abbildung zeigt die Lohndifferenz und den unerklärbaren Anteil in verschiedenen Branchen im privaten Sektor. In der Industrie ist die Lohndifferenz besonders hoch in der Lebens- und Genussmittelindustrie sowie in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Über die Hälfte der Lohndifferenzen in diesen Branchen ist zudem nicht erklärbar. In der Chemie/Pharma-Industrie ist die Lohndifferenz zwar kleiner, jedoch sind über 70 Prozent nicht erklärbar. Auch in den Dienstleistungsbranchen ist die Lohnungleichheit ein Problem. Im Detailhandel ist sie ähnlich hoch wie in der Gesamtwirtschaft. Zudem sind hier fast 60 Prozent nicht erklärbar. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Lohndifferenz mit 19 Prozent sehr hoch. Dasselbe gilt für die Branche «Sonstige Dienstleistungen», wozu zum Beispiel Coiffeur- und Kosmetik-Salons und Wäschereien gehören. In der Logistik und Lagerei sind fast 90 Prozent der Lohnunterschiede nicht erklärbar.⁵

1 Siehe <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=104390>

2 Siehe <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20213944>

3 Siehe <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20234139>

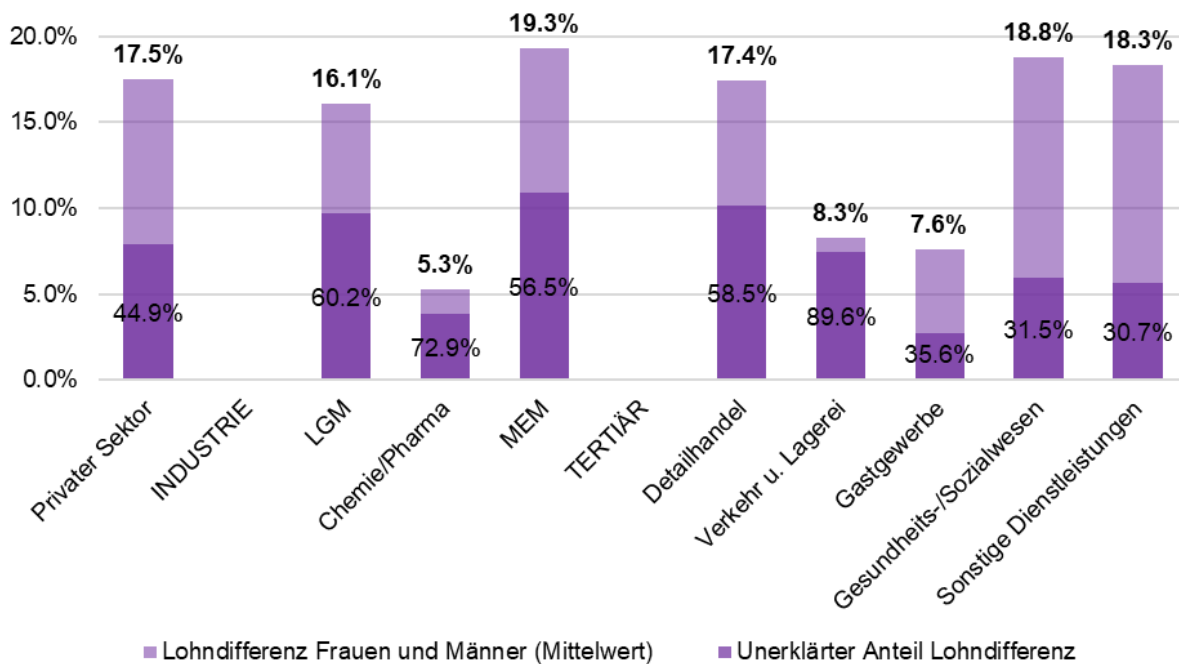
4 Hier werden die durchschnittlichen, auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten Löhne verglichen. Siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnstruktur/lohnunterschied.assetdetail.35107837.html>

5 Tabelle 1 im Anhang enthält neben den Lohndifferenzen in Prozent auch die Angaben in Franken.

Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern und unerklärter Anteil in Unia-Branchen

LGM: Lebens- und Genussmittelindustrie

MEM: Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie



Quelle: Analyse der Lohnunterschiede, LSE 2022, BSS, BFS

1.2 Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG)

Wichtige strukturelle Faktoren werden bei einer reinen Betrachtung der Lohndifferenz der durchschnittlichen, auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten Löhne nicht berücksichtigt. Frauen leisten fast zwei Drittel der unbezahlten Care-Arbeit, nämlich durchschnittlich 30 Stunden pro Woche.⁶ Um bezahlte und unbezahlte Arbeit vereinbaren zu können, sind Frauen deshalb oft gezwungen, Teilzeit zu arbeiten. Während 20 Prozent der Männer Teilzeit arbeiten, sind es bei den Frauen fast 60 Prozent.⁷ Dies hat negative Auswirkungen auf Lohn,

berufliche Perspektiven und Rente. Hinzu kommt, dass die Löhne in Branchen und Berufen mit einem hohen Frauenanteil tief sind, wie wir im nächsten Kapitel zeigen.

Diese strukturellen Faktoren führen dazu, dass der gesamte geschlechtsspezifische Erwerbseinkommensunterschied (Gender Overall Earnings Gap GOEG) gemäss der letzten Schätzung des Bundesamts für Statistik 43,2 Prozent beträgt: Total haben Frauen ein 43 Prozent tieferes Einkommen als Männer.⁸

⁶ Insgesamt leisten Frauen und Männer je circa 50 Stunden bezahlte und unbezahlte Arbeit. Die Männer arbeiten mehr bezahlt, die Frauen mehr unbezahlt. Quelle: BFS, SAKE, Modul unbezahlte Arbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit.html>

⁷ Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.html>

⁸ Der GOEG berücksichtigt Unterschiede beim Bruttoerwerbseinkommen pro Stunde, Unterschiede bei der monatlichen Arbeitszeit in Stunden und Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/goeg.html>

2. Tiefe Frauenlöhne

2.1 Frauen überproportional, Frauen mit Migrationshintergrund am stärksten betroffen

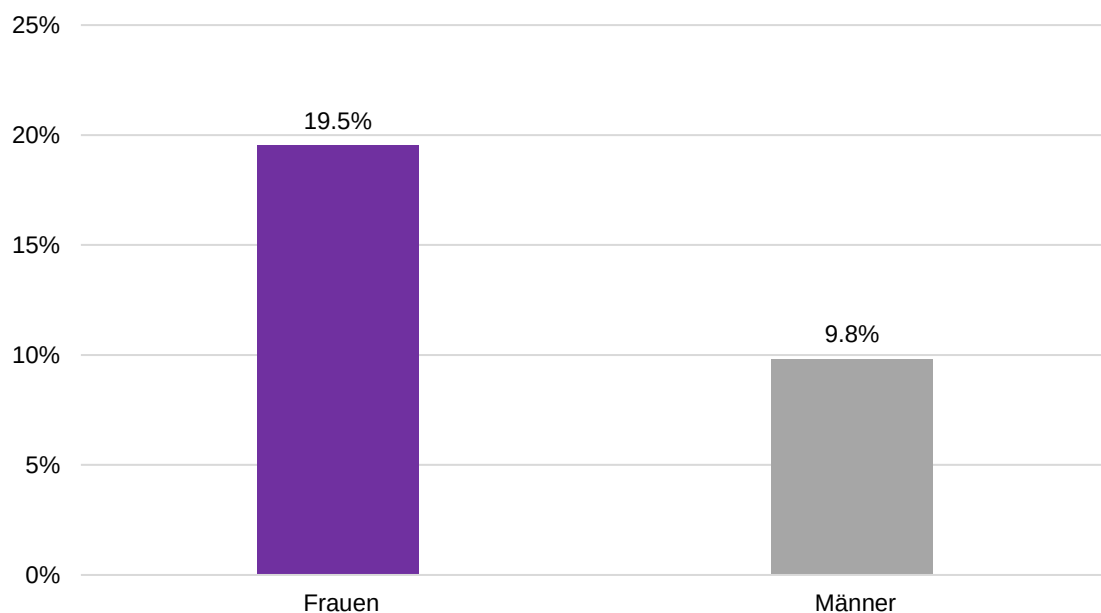
Noch immer sind Frauen öfter von tiefen Löhnen betroffen als Männer. Dies geht aus der nächsten Abbildung hervor, welche den Anteil der Frauen und Männer mit einem Tieflohn gemäss Definition des Bundesamts für Statistik zeigt. Während bei den Männern jeder Zehnte einen Tieflohn verdient,

ist es bei den Frauen sogar jede Fünfte. Ein Tieflohn ist ein Vollzeit-Bruttolohn, welcher tiefer als zwei Drittel des Medianlohns ist. 2022 betrug der Medianlohn 6170 CHF mal 13. Tieflohne waren also Löhne tiefer als 4113 CHF mal 13.⁹

Anteil Arbeitnehmende mit Tiefelöhnen, nach Geschlecht

Tiefelöhne: Bruttolöhne tiefer als 2/3 des Medianlohns, also tiefer als 4113 CHF mal 13; umgerechnet auf eine 40 Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat

Privater Sektor



Quelle: LSE 2022, BFS

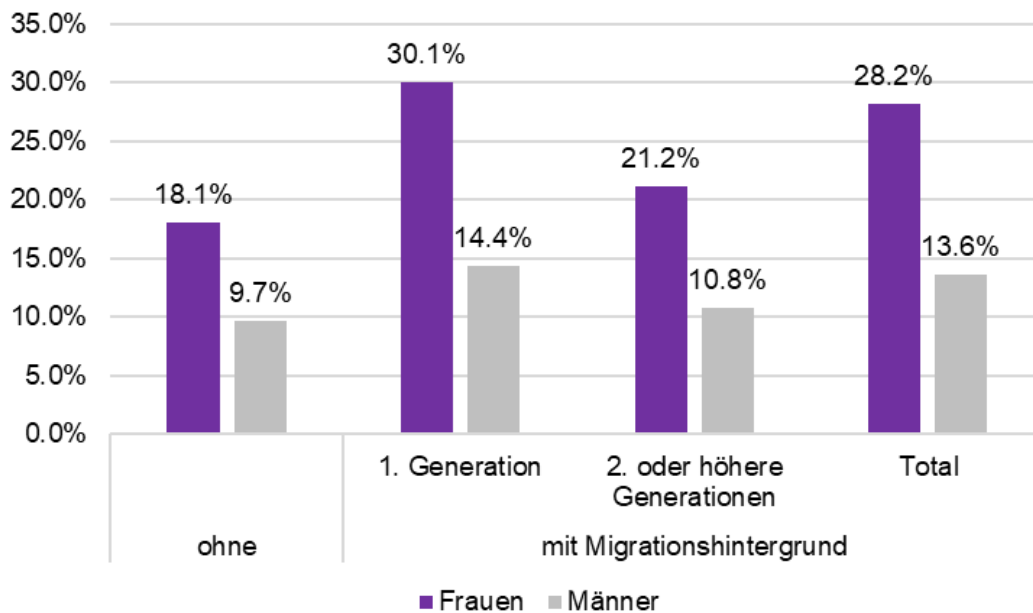
⁹ Bruttolohn, umgerechnet auf eine Vollzeitstelle mit einer 40 Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat. Das Bundesamt für Statistik kommuniziert die Löhne jeweils als 12 Monatslöhne, also inkl. 1/12 eines allfälligen 13. Monatslohns. In 12 Monatslöhnen betrug der Medianlohn 2022 6684 CHF und Tiefelöhne waren Löhne tiefer als 4456 CHF.

Folgende Abbildung zeigt den Anteil der Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund mit einem Tieflohn bei einer Vollzeitstelle. Frauen mit Migrationshintergrund sind besonders stark von Tieflöhnen betroffen: 28 Prozent der Frauen

mit Migrationshintergrund verdienen einen Tieflohn. Das ist fast jede Dritte. Migrantische Frauen sind also doppelt gefährdet, tiefe Löhne zu verdienen: einerseits als Frauen, andererseits als Migrantinnen.

Anteil Arbeitnehmende mit Tieflöhnen, nach Geschlecht und Migrationshintergrund

Tiefelöhne: Bruttolöhne tiefer als 2/3 des Medianlohns, also tiefer als 4113 CHF mal 13; umgerechnet auf 40 Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat



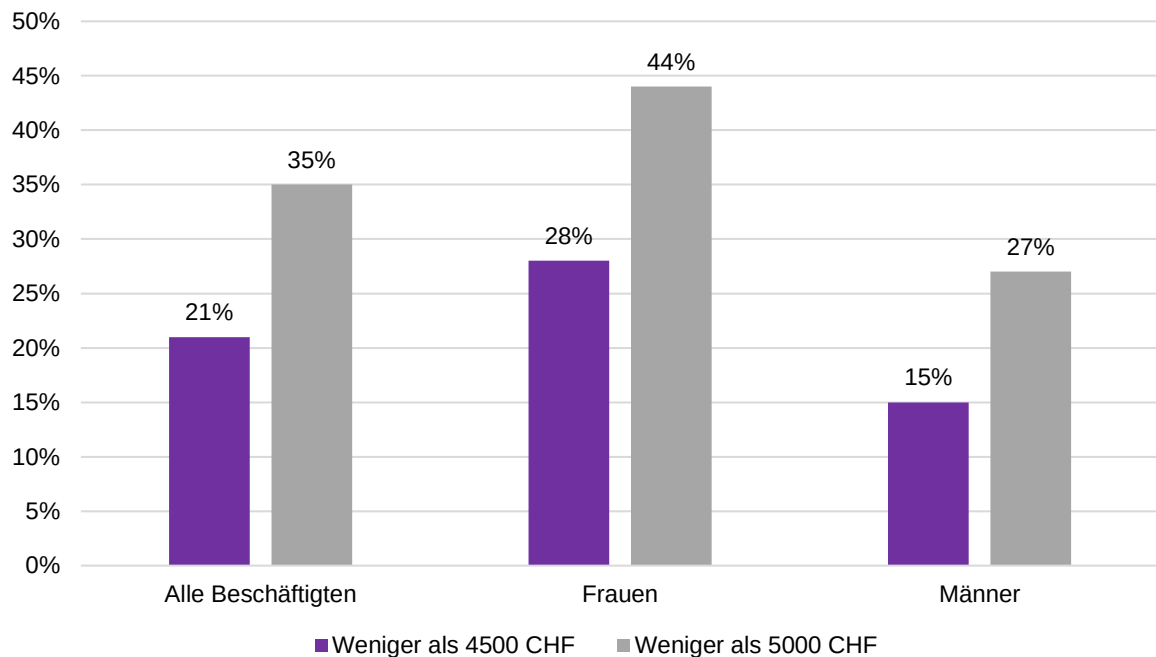
Quelle: SAKE 2023, BFS

Eine Studie des SGB zeigt, dass sogar viele Frauen mit Lehrabschluss tiefe Löhne verdienen.¹⁰ Die folgende Abbildung zeigt den Anteil der Beschäftigten mit Vollzeit-Löhnen tiefer als 4500 CHF mal 13 und 5000 CHF mal 13.¹¹ Der Anteil der Frauen mit Lehrabschluss mit tiefen Löhnen ist viel höher als der Anteil der Männer: Fast 30 Prozent

der Frauen mit Lehrabschluss verdienen bei einer Vollzeitstelle weniger als 4500 CHF – ein doppelt so hoher Anteil wie bei den Männern. Zudem verdienen fast 45 Prozent der Frauen mit Lehrabschluss weniger als 5000 CHF – also fast die Hälfte. Bei den Männern sind es «bloss» 27 Prozent.

Anteil der Beschäftigten mit Lehrabschluss mit tiefen Löhnen

Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat, mal 13



Quelle: LSE 2020, BFS. Berechnung SGB

10 SGB-Dossier 156, Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse der Löhne der Berufsleute in der Schweiz, Teil 1 (Mai 2023).

<https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/dossier-156-lohnungleichheit-und-frauenloehne-rauf>

11 Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat

2.2 Löhne in Branchen und Berufen mit hohem Frauenanteil

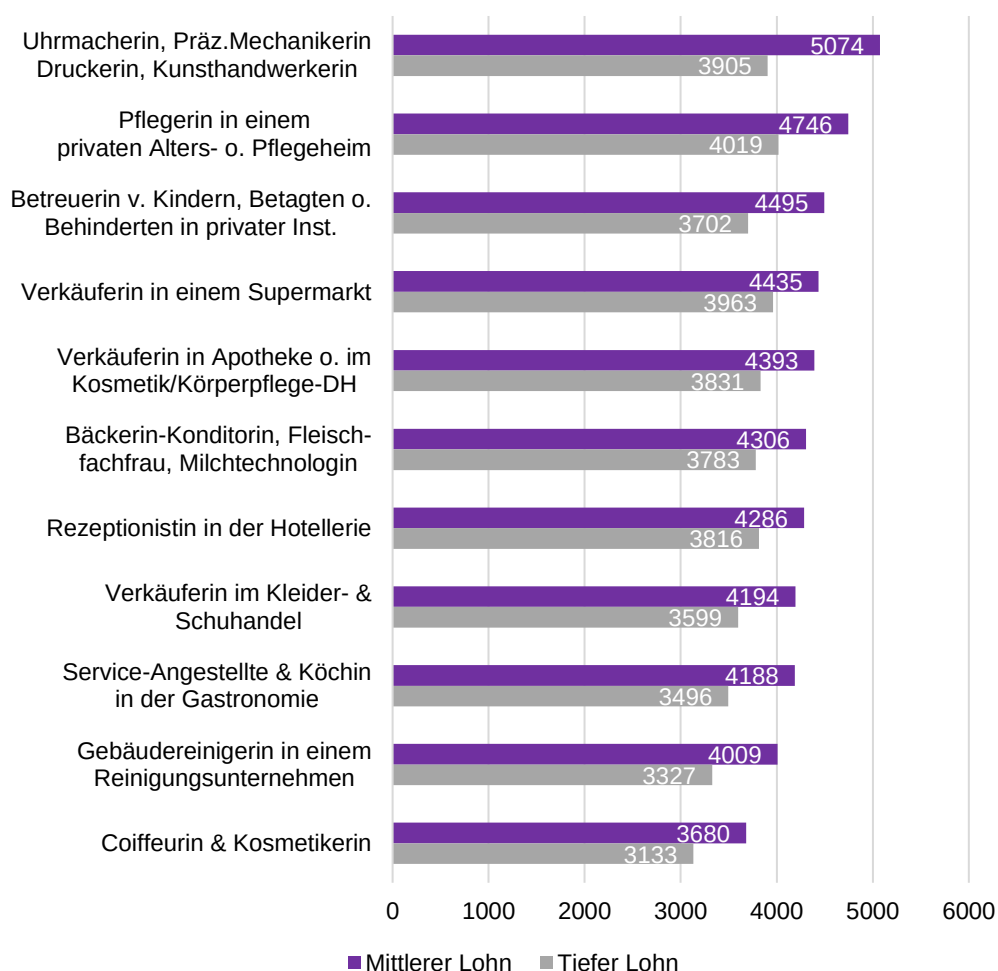
In diesem Kapitel greifen wir die Resultate der zuvor erwähnten Analyse des SGB auf, welche zeigen, dass die Löhne in Branchen und Berufen mit einem hohen Frauenanteil besonders tief sind.¹²

Die nächste Abbildung zeigt die mittleren und tiefen Löhne der Frauen in verschiedenen Berufen. In den meisten dieser Berufe ist der mittlere Lohn (Median: 50 Prozent verdienen weniger) bei einer Vollzeitstelle tiefer als 5000 CHF mal 13. So

verdient die Hälfte der Pflegerinnen in privaten Alters- und Pflegeheimen weniger als 4746 CHF mal 13. Die Hälfte der Coiffeusen und Kosmetikerinnen verdient sogar weniger als 3690 CHF mal 13. Die tiefen Löhne (erstes Dezil: 10% verdienen weniger) sind in den meisten dieser Berufe unter 4000 CHF mal 13. 10 Prozent der Coiffeusen und Kosmetikerinnen verdienen sogar weniger als 3133 CHF mal 13.

Mittlere und tiefe Löhne von Frauen mit Lehrabschluss, in verschiedenen Berufen

Mittlerer Lohn (Median): 50 Prozent verdienen weniger; tiefer Lohn (erstes Dezil): 10 Prozent verdienen weniger; Bruttolöhne in Franken, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat, mal 13



Quelle: LSE 2020, BFS. Berechnung SGB

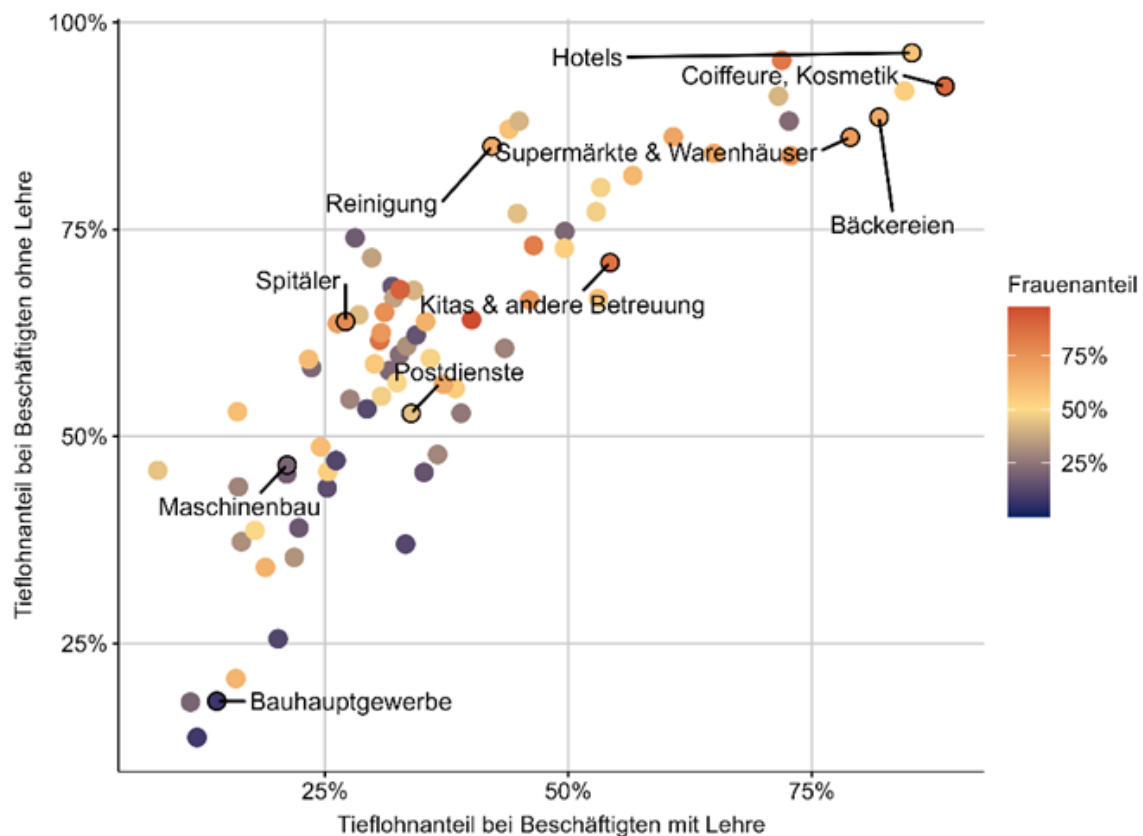
¹² SGB-Dossier 156, Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse der Löhne der Berufsleute in der Schweiz, Teil 1 (Mai 2023). <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/dossier-156-lohnungleichheit-und-frauenloehne-rauf>

Folgende Abbildung zeigt den Frauenanteil und den Anteil der Beschäftigten mit und ohne Lehre, welche weniger als 5000 CHF mal 13 verdienen, in verschiedenen Branchen. In vielen Branchen mit einem hohen Frauenanteil ist der Anteil der

Beschäftigten mit tiefen Löhnen (mit und ohne Lehre) hoch. Dies zeigt, dass der Arbeit von Frauen weniger Wert beigemessen wird als der Arbeit von Männern.

Frauenanteil und Anteil Beschäftigte mit und ohne Lehre mit Lohn tiefer als 5000 CHF

Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat, mal 13



Quelle: LSE 2020, BFS. Berechnung und Darstellung SGB

Diese Daten zeigen, dass die Lohnsituation für viele Frauen immer noch dem veralteten und diskriminierenden Familienmodell mit einem «Familienernährer» und einer «Hausfrau» entspricht. In diesem Modell ist der Lohn der Frau, wenn sie überhaupt erwerbstätig ist, vernachlässigbar, da der Hauptverdiener mit seinem Lohn die gesamte

Familie ernähren kann (zumindest in der Theorie). Es versteht sich von selbst, dass dieses Modell nicht mehr der heutigen Realität entspricht: Auch Frauen müssen Löhne verdienen, welche zum Leben reichen. 4500 Franken für alle und 5000 Franken nach der Lehre sind ein Minimum

3. Der Effekt von Mindestlöhnen auf tiefe Frauenlöhne

In diesem Kapitel zeigen wir, dass Gewerkschaften mit ihrem Einsatz für Mindestlöhne tiefe Frauenlöhne verbessern. Dazu untersuchen wir die

Auswirkungen der Mindestlohnkampagnen der Gewerkschaften der letzten 25 Jahre und der Einführung des Genfer Mindestlohns.

3.1 Blick in die Geschichte: Die Mindestlohnkampagnen der Gewerkschaften

Gegen Ende der 1990er Jahre beschlossen die Gewerkschaften, die Problematik der tiefen Löhne anzugehen. Frauen waren schon damals besonders stark von tiefen Löhnen betroffen. Die untenstehende Abbildung zeigt, dass Mitte der 90er Jahre noch fast jede vierte Frau einen Tieflohn verdiente (einen Vollzeit-Bruttolohn tiefer als zwei Drittel des Medianlohns).¹³ Bei den Männern waren es etwa jeder Sechzehnte.

Mit dem Ziel, die vor allem bei den Frauen stark verbreiteten tiefen Löhne zu erhöhen, lancierten die Gewerkschaften 1998 ihre erste Mindestlohnkampagne. Mit der Forderung «Keine Löhne unter 3000 Franken» setzten sie sich branchenübergreifend für eine Erhöhung der tiefen Löhne ein. Mit Erfolg: Der Anteil Frauen mit einem Tieflohn verringerte sich von fast 23 auf unter 20 Prozent

zwischen 1998 und 2004. Der Tieflohnanteil bei den Männern blieb währenddessen konstant bei 6 Prozent. Obwohl der Anteil bei den Frauen bis 2006 noch weiter auf 19 Prozent fiel, stieg er danach, mit dem Ende der Kampagne, wieder an. Auch der Tieflohnanteil bei den Männern erhöhte sich. Ab ca. 2009 starteten die Gewerkschaften eine zweite Kampagne, welche auf die Abstimmung über die nationale Mindestlohn-Initiative 2014 hinführte. Diese wurde zwar abgelehnt, aber zugleich gelang es den Gewerkschaften, die Forderung von 4000 Franken als neue Norm zu etablieren. Auch diese zweite Kampagne trug Früchte für die Frauen: Der Tieflohnanteil sank von fast 24 Prozent auf etwas über 20 Prozent. Diese Entwicklungen zeigen, wie zentral der gewerkschaftliche Einsatz für die Verbesserung der Frauenlöhne ist.¹⁴

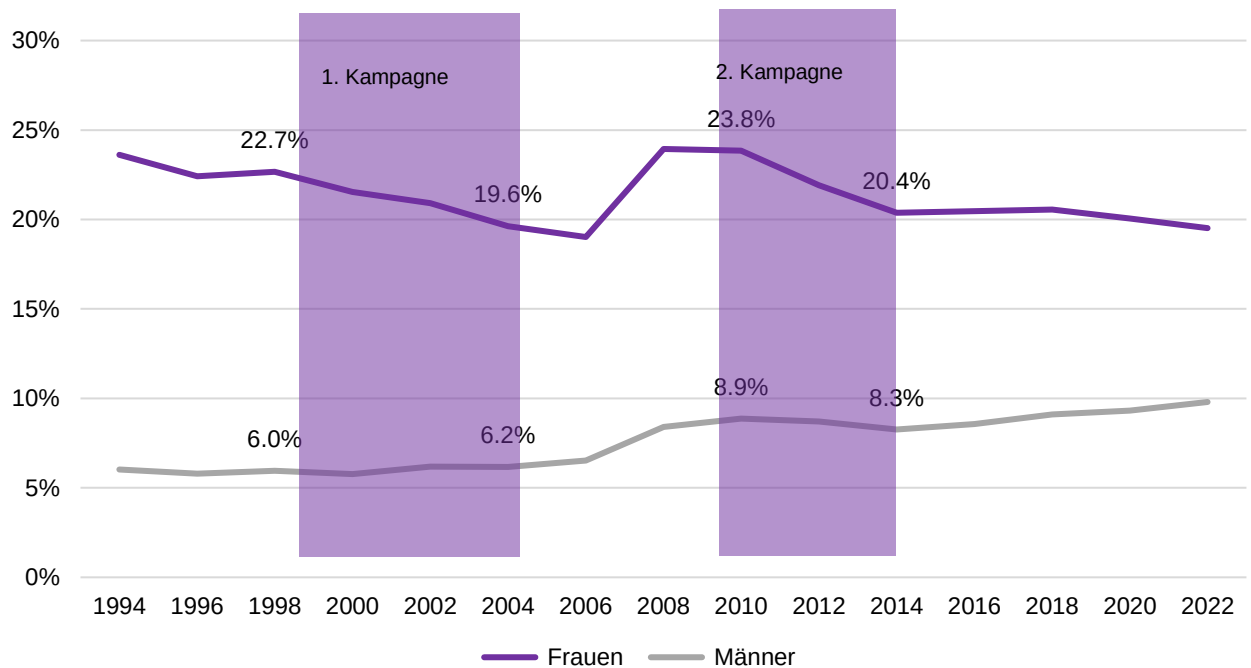
¹³ Ein Tieflohn ist ein Vollzeit-Bruttolohn, welcher tiefer als zwei Drittel des Medianlohns gemäss der Lohnstrukturerhebung (LSE) ist, umgerechnet auf 40 Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat.

¹⁴ Eine detaillierte Analyse der Mindestlohnkampagnen der Gewerkschaften findet sich im Bericht «15 Jahre Mindestlohn-Kampagne der Schweizer Gewerkschaften» von Andreas Rieger und David Gallusser (2023). Sie zeigen detailliert, wie sich die Kampagnen auf die tiefen Löhne, auch in verschiedenen Branchen auswirkten. Siehe https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Mindestlohn/2023_25_Jahre_Mindestlohn.pdf.

Anteil Arbeitnehmende mit Tieflöhnen

Tieflöhne: Bruttolöhne tiefer als 2/3 des Medianlohns; umgerechnet auf 40 Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat

Privater Sektor



Quelle: LSE, BFS

3.2 Der Effekt des Genfer Mindestlohns auf die tiefen Löhne der Frauen

Am 1. November 2020 führte der Kanton Genf einen Mindestlohn in der Höhe von 23 CHF pro Stunde ein. Umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche mit 4 1/3 Wochen pro Monat ergibt dies einen Monatslohn von knapp 4000 CHF.¹⁵ Die nächste Abbildung zeigt den Anteil der Löhne unter 4000 CHF je Geschlecht, 2020 und 2022.¹⁶ Im Oktober 2020 (also vor der Einführung des kantonalen Mindestlohns) waren noch fast 11 Prozent der Frauenlöhne tiefer als 4000 CHF mal 12. Bei den Männern

waren es 5 Prozent.¹⁷ Dieser grosse Tieflohnsektor wurde mit der Einführung des Genfer Mindestlohns deutlich verkleinert: 2022 waren bei den Frauen noch 3,3 Prozent der Löhne und bei den Männern 2,1% tiefer als 4000 CHF mal 12. Diese Daten zeigen, dass der Genfer Mindestlohn (zum grossen Teil) umgesetzt wurde. Zudem zeigen sie, dass der Genfer Mindestlohn vor allem die Löhne der Frauen mit tiefen Löhnen deutlich verbesserte.¹⁸

15 Der Monatslohn beträgt 3987 CHF. Ein allfälliger 13. Monatslohn kann eingerechnet werden, das heisst, bei 13 Monatslöhnen beträgt der Genfer Mindestlohn $3987 \times 12/13 = 3680$ mal 13, oder eben 3987 mal 12 (inkl. 1/12 des 13. Monatslohns).

16 Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat. Hier wird mit 12 Monatslöhnen gerechnet, inkl. 1/12 eines allfälligen 13. Monatslohns. In 13 Monatslöhnen entspricht dies 3692 CHF.

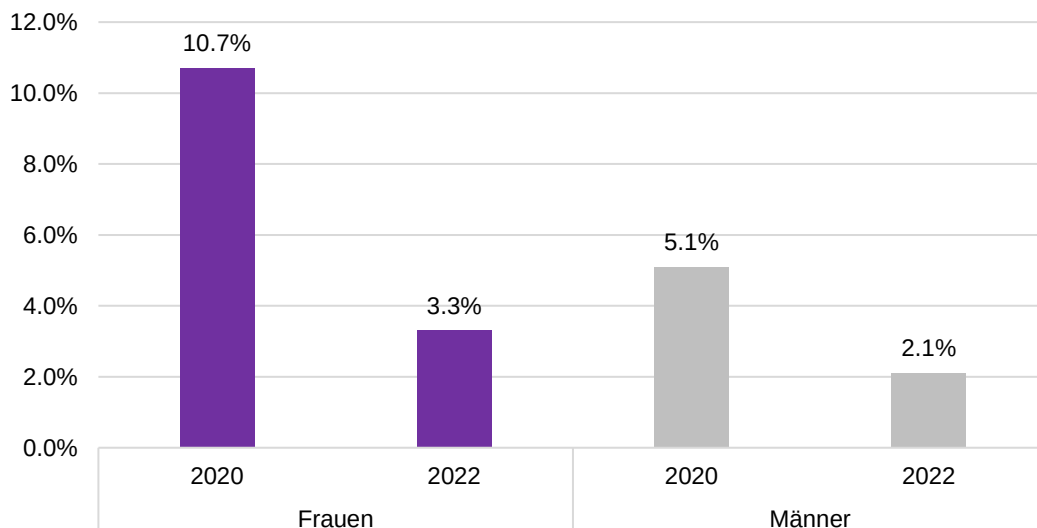
17 In der Lohnstrukturhebung werden jeweils die Löhne im Oktober erhoben. Siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erhebungen/lse.assetdetail.31625242.html>

18 Siehe auch Abbildung 1 im Anhang.

Anteil der Löhne tiefer als 4000 CHF mal 12, nach Geschlecht, Kanton Genf

Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat

Privater Sektor



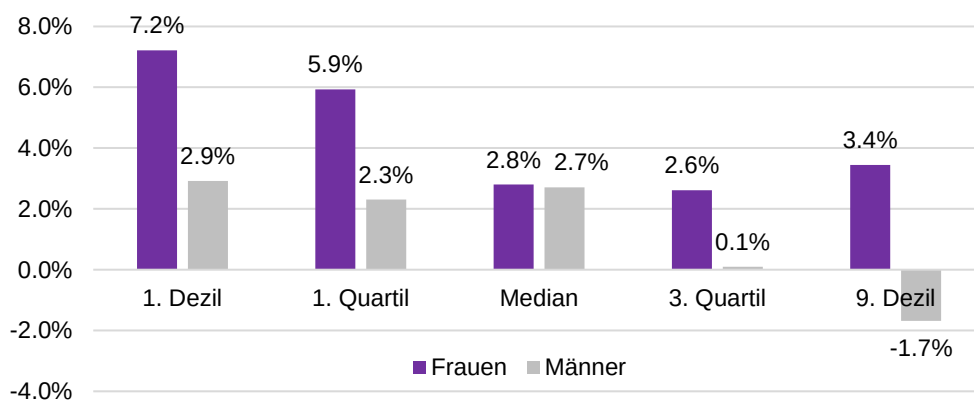
Quelle: LSE, BFS¹⁹

Die nächste Abbildung zeigt die Lohnentwicklung zwischen 2020 und 2022, für Frauen und Männer. Die tiefen Löhne der Frauen stiegen stärker an als jene der Männer. Das erste Dezil der Frauen (10 Prozent verdienen weniger) erhöhte sich um 7,2 Prozent von 4076 auf 4370 CHF im Monat (mal 12). Das erste Quartil der Frauen (25 Prozent verdienen weniger) erhöhte sich um fast 6 Prozent, von 5055 auf 5302 CHF mal 12. Dies entspricht einer besseren Entwicklung als beim Median (50

Prozent verdienen weniger), dem dritten Quartil (25 Prozent verdienen mehr) und dem neunten Dezil (10 Prozent verdienen mehr). Das erste Dezil und das erste Quartil der Männer stieg weniger stark an und etwa gleich viel wie der Medianlohn, nämlich zwischen 2,3 und 2,9 Prozent.²⁰ Diese Daten zeigen, dass sich der kantonale Mindestlohn in Genf vor allem auf die tiefen Löhne der Frauen positiv auswirkte.

Lohnentwicklung zwischen 2020 und 2022, Kanton Genf

Privater Sektor



Quelle: LSE, BFS²¹

¹⁹ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

²⁰ Siehe Tabelle 2 im Anhang für weitere Informationen.

²¹ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

Die Auswertung macht die Bedeutung von gesetzlichen Mindestlöhnen für Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen deutlich. Da Frauen öfter tiefe Löhne verdienen als Männer, profitieren sie besonders stark von Mindestlöhnen. Gesetzliche Mindestlöhne tragen einen wichtigen Teil zur Reduktion der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern und zur Gleichstellung bei.

Angriffe auf die gesetzlichen Mindestlöhne, wie die vom Parlament angenommene Motion Ettlin «Sozialpartnerschaft vor umstrittenen Eingriffen schützen» und die darauf basierende geplante Revision des AVEG sind somit ein zynischer Angriff auf die Gleichstellung der Frauen.²² Die Revision sieht

vor, dass Mindestlöhne in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen Vorrang haben vor höheren kantonalen Mindestlöhnen. Dies würde bedeuten, dass potentiell Tausende Arbeitnehmende im Kanton Genf und auch in Neuenburg mit Lohkürzungen rechnen müssen. Wir haben in diesem Bericht gezeigt, dass Frauen besonders stark von gesetzlichen Mindestlöhnen profitieren. Dies bedeutet auch, dass sie durch solche Angriffe der Arbeitgeber und ihnen nahestehende Politiker auf die Mindestlöhne besonders betroffen sind. Das Parlament muss seine Verantwortung wahrnehmen und diese Revision stoppen. Der Nationalrat hat dazu bereits in der Sommersession am 17. Juni Gelegenheit.

²² Siehe <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20204738> und <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20240096>

4. Fazit

Basierend auf den in diesem Bericht präsentierten Daten und Analysen fordern wir:

- Die Lohngleichheitsanalysen müssen gemäss Gesetz und grossflächig durchgeführt, überprüft und kommuniziert werden. Angriffe auf die Lohngleichheitsanalysen und das Gleichstellungsgesetz lehnen wir mit aller Entschiedenheit ab. Wir fordern stattdessen Analysen für alle Betriebe und die Verankerung von Kontrollen und Sanktionen im Gleichstellungsgesetz.
- Die Frauenlöhne müssen endlich flächendeckend angehoben werden, insbesondere auch in Branchen und Berufen mit einem hohen Frauenanteil, wo die Löhne besonders tief sind. Wir fordern keine Löhne unter 4500 Franken und mindestens 5000 Franken nach einem Lehrabschluss.
- Neben guten Gesamtarbeitsverträgen mit fairen Mindestlöhnen sind auch gesetzliche Mindestlöhne zentral, um das Existenzminimum für alle zu sichern. Angriffe auf die gesetzlichen Mindestlöhne bekämpfen wir.

5. Anhang

Tabelle 1: Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern und unerklärter Anteil, ausgewählte Branchen, 2022

Wirtschaftszweige	Lohndifferenz Frauen und Männer (Mittelwert)		Unerklärter Anteil Lohndifferenz	
	in %	in CHF	in %	in CHF
Privater Sektor gesamt	17.5	1453	44.9	653
Industrie				
Herstellung von Nahrungs- mitteln und Tabakerz.	16.1	1119	60.2	674
Herst. v. chemischen und pharmazeutischen Erzeug- nissen	5.3	600	72.9	437
Maschinenbau und Geräte	19.3	1643	56.5	928
Tertiär				
Detailhandel	17.4	1133	58.5	663
Verkehr u. Lagerei	8.3	538	89.6	482
Gastgewerbe/Beherbergung u. Gastronomie	7.6	400	35.6	142
Gesundheits- u. Sozialwesen	18.8	1559	31.5	492
Erbringung v. sonst. Dienst- leistungen	18.3	1493	30.7	459

Quelle: Analyse der Lohnunterschiede, LSE 2022, BSS, BFS

Tabelle 2: Lohnverteilung im Kanton Genf, 2020 und 2022

Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat, mal 12

Privater Sektor

	2020			2022		
	Frauen in CHF	Männer in CHF	Differenz in %	Frauen in CHF	Männer in CHF	Differenz in %
1. Dezil	4076	4519	-9.8	4370	4651	-6.0
1. Quartil	5005	5499	-9.0	5302	5626	-5.8
Median	6744	7083	-4.8	6933	7275	-4.7
3. Quartil	9208	10831	-15.0	9449	10842	-12.8
9. Dezil	12829	17350	-26.1	13271	17058	-22.2

1. Dezil: 10 Prozent verdienen weniger

1. Quartil: 25 Prozent verdienen weniger

Median: 50 Prozent verdienen weniger

3. Quartil: 25 Prozent verdienen mehr

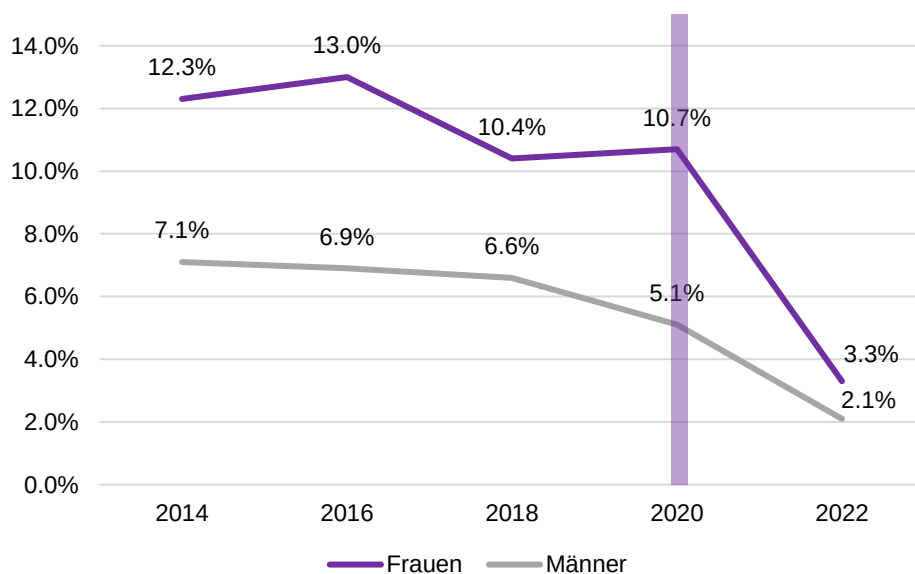
9. Dezil: 10 Prozent verdienen mehr

Quelle: LSE, BFS²³

Abbildung 1: Anteil der Löhne tiefer als 4000 CHF mal 12, nach Geschlecht, Kanton Genf

Bruttolöhne, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 4 1/3 Wochen pro Monat

Privater Sektor



Quelle: LSE, BFS²⁴

²³ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

²⁴ Statistiques cantonales, République et canton de Genève, https://statistique.ge.ch/domaines/03/03_04/tableaux.asp

