

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 163



Foto: © SolStock / istockphoto.com

Gelernte haben mehr verdient!

Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil II

Avec une synthèse française

Mai 2024
David Gallusser



Inhalt

| | |
|---|----|
| Resumé | 3 |
| 1 Einleitung | 5 |
| 2 Tiefe Löhne bei Gelernten weitverbreitet | 6 |
| 3 Wo die Berufsleute mit tiefen Löhnen arbeiten | 7 |
| 4 Weniger Lohn mit Lehre | 9 |
| 5 Unten eingereiht | 12 |
| 6 Erfahrung zählt weniger | 14 |
| 7 Gelernte haben mehr verdient | 19 |
| 8 Anhang | 20 |
| Die Lohnstrukturerhebung des BFS | 20 |

Resumé

Dans les boulangeries, les garderies, les soins, la mécanique de précision, la maçonnerie ou l'informatique, rien ne serait possible en Suisse sans les nombreux titulaires de CFC. Ils fournissent un travail indispensable, sont bien formés grâce à leur apprentissage et apportent souvent une expérience de grande valeur. Pourtant, nombre d'entre elles et eux gagnent mal leur vie. Une personne sur trois ayant fait un apprentissage travaille pour un salaire inférieur à 5 000 fr (pour un temps plein). Les femmes sont encore plus touchées : Près d'une titulaire de CFC sur deux travaille pour un bas salaire. Les problèmes salariaux ne se limitent de loin pas aux jeunes femmes ayant terminé leur apprentissage. Pour de nombreuses personnes qualifiées, les salaires n'augmentent guère, même après des années d'expérience. Ainsi, peu avant la retraite, un quart de toutes les personnes qui ont fait un apprentissage gagnent encore un salaire inférieur à 5 000 francs.

Cette réalité salariale est en contraste avec tous les beaux discours sur la formation professionnelle suisse. La formation professionnelle duale garantit certes le renouvellement d'une main-d'œuvre compétente. Mais la promesse d'un revenu sûr grâce à l'apprentissage sonne creux pour bon nombre de gens. En Suisse, vivre avec 5 000 francs implique de faire attention à toutes les dépenses. Même en tant que personne seule, on ne dispose alors que de peu de moyens après avoir payé les primes maladie, le loyer et les produits et services de base. Pour une famille, il n'est tout simplement pas possible de vivre correctement, sans inquiétude financière.

Sans le travail des titulaires de CFC, notre quotidien serait impensable. Notre économie basée sur la division du travail dépend de quelqu'un pour couper nos cheveux, faire du pain ou soigner les malades. Cet état de fait doit enfin se traduire par de meilleurs salaires. Les professionnel-le-s méritent d'être mieux valorisés pour la contribution qu'ils apportent chaque jour. Les bas salaires nuisent également à l'attractivité de la formation professionnelle. De nombreux jeunes ne sont plus disposés à gagner mal leur vie. Soit ils ne commencent pas d'apprentissage, soit ils quittent leur profession dès qu'ils ont terminé leur apprentissage. Il n'est donc pas étonnant que les spécialistes nécessaires fassent défaut dans de nombreux secteurs. Au lieu de se plaindre, les employeurs devraient enfin agir et payer des salaires décents.

Concrètement, cela signifie que les salaires inférieurs à 5 000 francs pour les titulaires de CFC doivent appartenir au passé. De même, l'expérience des employé-e-s ayant fait un apprentissage doit être mieux reflétée financièrement dans les salaires. De meilleurs salaires pour les travailleuses et travailleurs concernés ne doivent pas se faire au détriment de celles et ceux qui ne disposent pas d'un titre de formation. Au contraire, les salaires doivent s'améliorer quel que soit le niveau de formation. Car ce sont souvent les mêmes employeurs qui paient mal les personnes qualifiées et les employé-e-s sans CFC ! Ce n'est qu'ensemble que les travailleurs et travailleuses créeront la pression nécessaire pour obtenir des progrès.

1 Einleitung

Ob Bäckerin, Pflegerin, Kita-Betreuer, Feinmechanikerin, Maurer oder ICT-Fachfrau: Ohne die zahlreichen Berufsleute geht in der Schweiz nichts. Sie verrichten unerlässliche Arbeit, sind dank der Lehre gut ausgebildet und bringen oft einen breiten Erfahrungsschatz mit. Trotzdem verdienen viele von ihnen schlecht. Jede und jeder dritte Beschäftigte mit Lehre arbeitet für einen Lohn unter 5'000 Franken (in einer Vollzeitstelle). Gelernte Frauen sind noch stärker betroffen: Fast jede zweite arbeitet für einen Tieflohn. Die Lohnprobleme beschränken sich längst nicht nur auf junge Lehrabgängerinnen. Für viele Gelernte steigen die Löhne nämlich selbst mit jahrelanger Erfahrung kaum. So verdient noch kurz vor der Pensionierung ein Viertel aller Gelernten einen Lohn unter 5'000 Franken.

Diese Lohnrealität straft all die Sonntagsreden über die Schweizer Berufsbildung Lügen. Die duale Berufsbildung bringt zwar fähige Arbeitskräfte hervor. Das Versprechen dank der Lehre, ein sicheres Einkommen zu erzielen, klingt für die Berufsleute mit tiefem Lohn aber nur hohl. Mit 5'000 Franken kann man in der Schweiz bloss mit grossen Einschränkungen leben. Selbst Alleinstehenden bleibt nach Krankenkassen, Mieten und Deckung des Grundbedarfs nur wenig übrig. Für eine Familie ist ein angemessenes Leben mit den kleinen Freiheiten und ohne finanzielle Sorgen schlicht nicht möglich.

Ohne die Arbeit der Gelernten wäre unser Alltag undenkbar. Unsere arbeitsteilige Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass jemand unsere Haare schneidet, Brot bäckt oder die Kranken pflegt. Dieser Umstand muss sich endlich in besseren Löhnen niederschlagen. Die Berufsleute haben für den Beitrag, den sie tagtäglich leisten, mehr Wertschätzung verdient.

Die tiefen Löhne schaden auch der Berufsbildung selbst. Viele Jugendliche sind nicht mehr bereit, ein Leben lang schlecht zu verdienen. Sie treten entweder erst keine Lehre an oder verlassen ihren Beruf, sobald sie ihre Lehre abgeschlossen haben. Es ist deshalb kein Wunder, fehlen vielerorts die benötigten Fachkräfte. Statt nur darüber zu klagen, müssten die Arbeitgeber aber endlich handeln – und anständige Löhne zahlen.

Konkret heisst das: Löhne unter 5'000 Franken für Gelernte müssen der Vergangenheit angehören. Auch muss sich die Erfahrung von Beschäftigten mit Lehre finanziell besser in den Löhnen niederschlagen. Bessere Löhne für Arbeitnehmende mit Lehre darf nicht auf Kosten der Beschäftigten ohne formelle Bildung gehen. Stattdessen müssen die Arbeitnehmenden unabhängig des Bildungsabschlusses für bessere Gehälter kämpfen. Denn es sind oftmals dieselben Arbeitgeber, welche Gelernte und Beschäftigte ohne Lehrabschluss schlecht bezahlen. Nur gemeinsam schaffen die Arbeitnehmenden den nötigen Druck, um Fortschritte zu erzielen.

Die vorliegende Untersuchung bildet den zweiten Teil unserer Analyse der Löhne von Gelernten in der Schweiz. Nachdem wir uns im ersten Teil¹ den Löhnen von Frauen mit Lehre gewidmet haben, steht im zweiten Teil das Ausmass der Lohnprobleme aller Gelernter im Fokus. Wie im ersten Teil haben wir Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2020 ausgewertet. Es sind die jüngsten Lohndaten, die derzeit für detaillierte Auswertungen zur Verfügung stehen. Mit «Gelernten» oder «Berufsleuten mit Lehre» verstehen wir im Folgenden Arbeitnehmende mit einem EFZ oder EBA als höchstem Abschluss. Weitere Angaben zur LSE und der verwendeten Lohndefinition finden sich im Anhang.

¹ Lampart, Daniel, David Gallusser und Christina Werder (2023). Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil I, Dossier Nr. 156. <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/dossier-156-lohnleichheit-und-frauenloehne-rauf>.

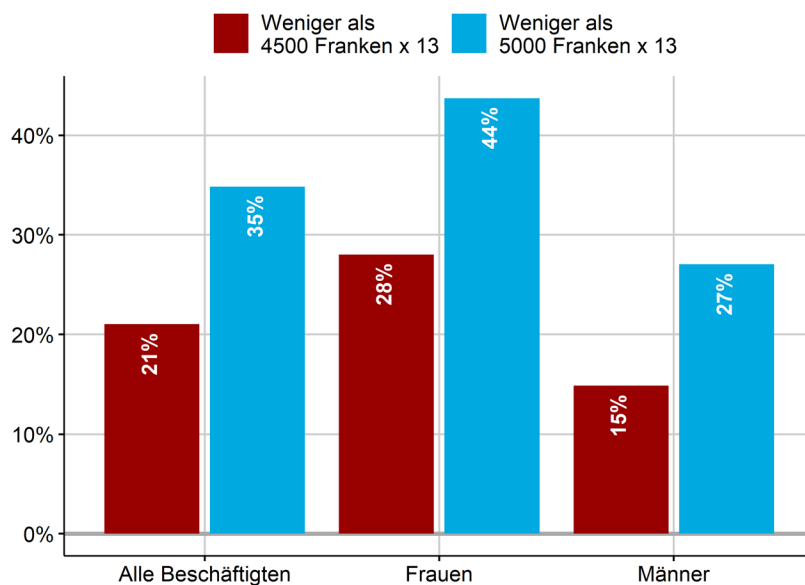
2 Tiefe Löhne bei Gelernten weitverbreitet

Rund jede und jeder dritte Beschäftigte mit Lehre verdiente im Jahr 2020 weniger als 5'000 Franken im Monat (umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche und bei 13 Monatslöhnen). Jede und jeder fünfte arbeitete sogar für weniger als 4'500 Franken. Die Zahlen zeigen, wie weit verbreitet tiefe Löhne bei Gelernten sind. Frauen mit Lehre erhalten häufiger nur einen tiefen Lohn. 28 Prozent verdienten 2020 weniger als 4'500 Franken im Monat. Und fast die Hälfte (44 Prozent) erzielte weniger als 5'000 Franken. Bei Männern mit Lehrabschluss sind tiefe Löhne zwar weniger verbreitet, aber nicht selten: Rund jeder vierte von ihnen arbeitete für einen Lohn unter 5'000 Franken.

Frauen mit Lehrabschluss sind häufiger in Berufen tätig, die schlecht bezahlt werden. Das Lohnniveau in Berufen mit hohem Frauenanteil ist tiefer, weil unsere Gesellschaft Arbeit von Frauen weniger Wert beimisst und sie entsprechend schlechter entlohnt.² Arbeitgeber haben auch mehr Macht die Löhne von Frauen zu drücken, weil Frauen nach wie vor den Grossteil der unbezahlten Sorgearbeit leisten und deshalb auf dem Arbeitsmarkt weniger wählerisch sein können.

Tieflohnannteile von Gelernten nach Geschlecht

Anteil aller Beschäftigten mit Lehre, die weniger als 4'500 bzw. 5'000 Franken (brutto, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) verdienen, Gesamtwirtschaft im Jahr 2020



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

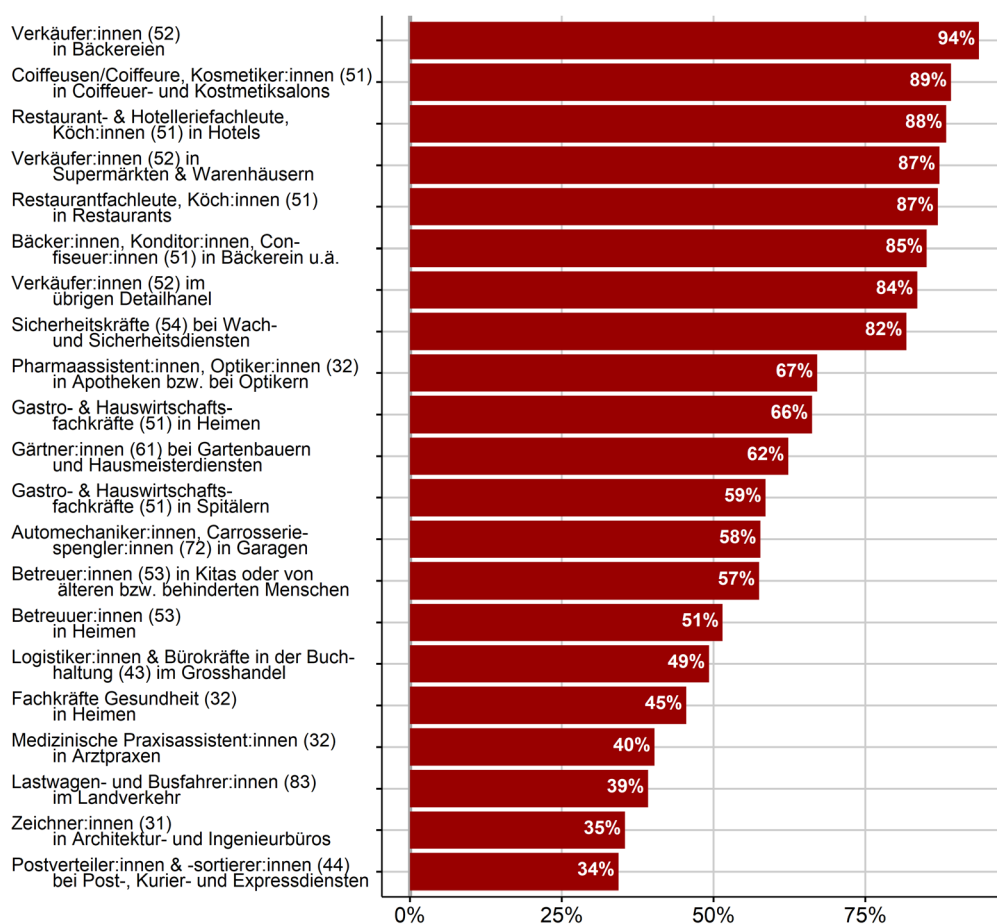
² Lampart, Daniel, David Gallusser und Christina Werder (2023). Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil I, Dossier Nr. 156. <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/dossier-156-lohnleichheit-und-frauenloehne-rauf>.

3 Wo die Berufsleute mit tiefen Löhnen arbeiten

Löhne unter 5'000 Franken für Gelernte finden sich in allen Branchen und Berufen. Sie sind aber besonders häufig in persönlichen Dienstleistungsberufen und in Lebensmittelberufen: Bäckerinnen, Verkäufer, Coiffeure, Köchinnen, Metzger oder Hotelfachleute arbeiten trotz anforderungsreicher Tätigkeit oft zu tiefen Löhnen. Aber auch bei Betreuerinnen in Kindertagesstätten und in Alters- und Pflegeheimen sind tiefe Löhne verbreitet. Das gilt insbesondere dann, wenn sie von privaten Träger-schaften geführt werden, wo die Dienstleistungen meist unterfinanziert sind und kein öffentliches Lohnsystem für eine anforderungsgerechte Entlohnung sorgt.

Berufe und Branche mit überdurchschnittlichem Tieflohnanteil

Anteil aller Beschäftigten mit Lehre, die weniger als 5'000 Franken (brutto, umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) verdienen, nach häufigen Berufsgruppen- und Branchenkombinationen (ISCO-2-Steller in Klammern), nur Beschäftigte ohne Kaderstellung berücksichtigt



Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

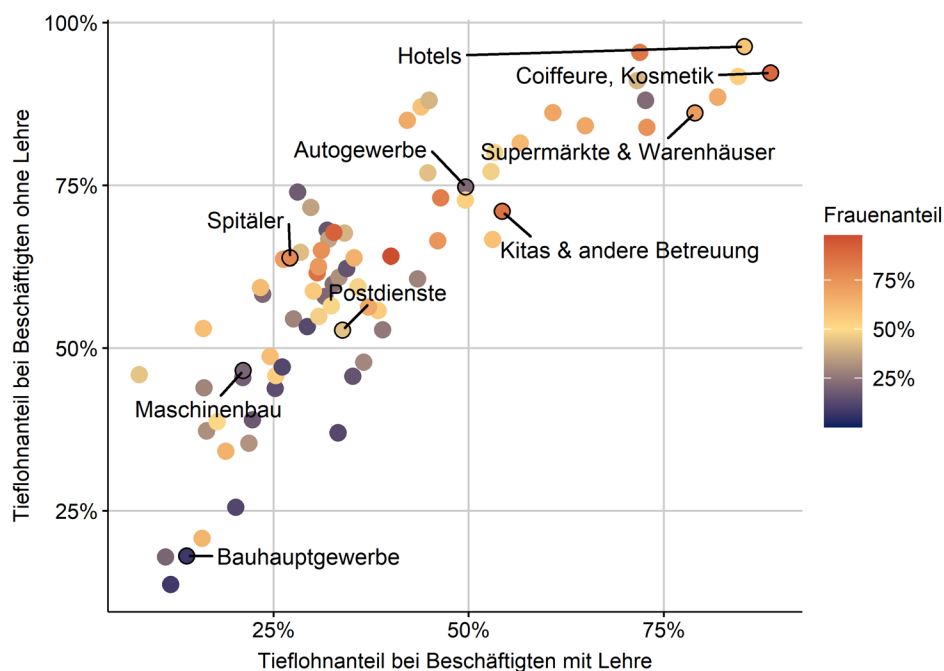
Auch in Gesundheitsberufen sind Tieflohne weit verbreitet. Pflegende erhalten allzu häufig weniger als 5'000 Franken. Dasselbe gilt für Praxisangestellte bei Ärzt:innen, obwohl letztere sich selbst meist hohe Gehälter auszahlen. Auch in der Logistik, in der Postzustellung, bei Chauffeur:innen oder in den Autoberufen sind die Löhne für Gelernte tief. Selbst im Baugewerbe können Berufsleute wenig

verdienen. Dies gilt vor allem dort, wo die Arbeitnehmenden wie im Gartenbau oder bei den Plattenlegern schwach gewerkschaftlich organisiert sind und nicht durch einen GAV geschützt sind.

Schlechte Löhne kommen nicht allein. Branchen, die Berufsleuten tiefe Löhne zahlen, entlohnen auch die übrigen Beschäftigten schlecht. So haben Branchen mit einem hohen Tieflohnanteil bei den Gelernten auch einen hohen Tieflohnanteil bei Beschäftigten, die keine Berufsausbildung oder nur eine unternehmensinterne Ausbildung absolviert haben. Dies geht aus der folgenden Grafik hervor, in der für einzelne Branchen (Punkte) der Tieflohnanteil bei Beschäftigten mit Lehre (auf der Waagrechten) und den Tieflohnanteil ohne Lehre (auf der Senkrechten) dargestellt sind. So arbeiten beispielsweise in Coiffeur- und Kosmetikstudios 89 Prozent der Beschäftigten mit Lehre zu einem Tieflohn. Bei ihren Kolleg:innen ohne formelle Ausbildung sind es mit 92 Prozent nur unwesentlich mehr. Umgekehrt gilt: Je besser die Berufsleute mit Lehre bezahlt werden, desto besser verdienen auch Beschäftigte ohne formelle Ausbildung. So arbeiten im Bauhauptgewerbe nur 14 Prozent der Arbeitnehmenden mit Lehre zu einem Lohn unter 5'000 Franken. Bei den Beschäftigten ohne Lehre sind es mit 18 Prozent fast ebenso wenig.

Tieflohnanteil von Beschäftigten mit und ohne Lehre nach Branche

Anteil von Beschäftigten mit einem Lohn unter 5'000 Franken (brutto, für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) nach Branche und Ausbildung, ohne Kaderbeschäftigte, Frauenanteil bezieht sich auf die Beschäftigten mit Lehre sowie denjenigen ohne Lehre



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Die Farbe der Punkte zeigt den Frauenanteil in den einzelnen Branchen. Die Grafik bestätigt damit den Zusammenhang, dass «Frauenbranchen» (rot) in der Dienstleistung stärker von Tieflohnen betroffen sind, wohingegen die klassischen «Männerbranchen» (blau) auf dem Bau oder in der Industrie sowohl Gelernten als auch Ungelernten bessere Löhne bezahlen. Tiefe Löhne sind aber nicht nur ein Problem von «Frauenbranchen». Dies zeigt beispielsweise das männlich geprägte Autogewerbe. Ausserdem arbeiten auch in weiblich geprägten Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Coiffeurgewerbe oder in der Betreuung viele Männer zu tiefen Löhnen.

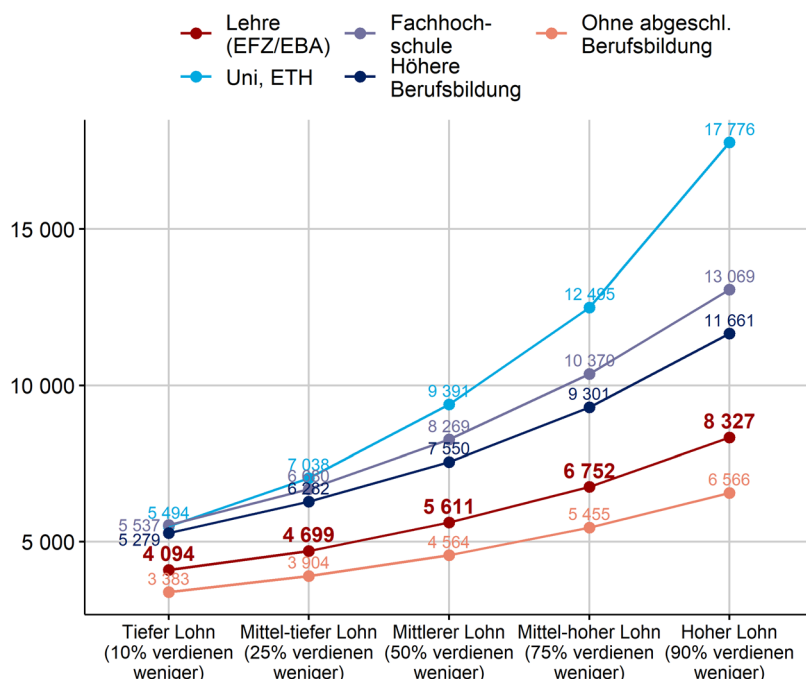
4 Weniger Lohn mit Lehre

Die Arbeit von Gelernten wird zwar landauf, landab gelobt. Insgeheim weiss man, dass unsere Wirtschaft ohne sie nicht funktionieren würde. Finanziell wird sie dennoch geringgeschätzt. Darauf deutet nicht nur der hohe Tieflohnanteil von Berufsleuten hin. Auch der Vergleich der Löhne von Arbeitnehmenden mit Berufslehre mit jenen von Arbeitnehmenden mit höheren Bildungsabschlüssen lässt an der Wertschätzung der Berufslehre zweifeln.

Die folgende Abbildung zeigt die tiefen bis hohen Löhne nach Bildungsniveau im Jahr 2020. Mit tief, mittel oder hoch ist jeweils der Lohn gemeint, gegenüber dem 10, 50 oder 90 Prozent der Arbeitnehmenden³ mit dem entsprechenden Abschluss weniger verdienen. Der mittlere Lohn von Arbeitnehmenden mit Lehre lag 2020 bei 5611 Franken (bei einer 40-Stundenwoche und mit 13 Monatslöhnen). Das sind 3'780 Franken weniger als der mittlere Lohn von Arbeitnehmenden mit Universitätsabschluss. Wiederum fallen die tiefen Löhne der Gelernten auf. Die 10 Prozent von ihnen verdienen weniger als 4'094 Franken. Zum Vergleich: Bei Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss lag der tiefe Lohn um 1'443 beziehungsweise 1'400 Franken höher. Der tiefe Lohn der Arbeitnehmenden mit Hochschulabschluss lag damit praktisch auf dem Niveau des mittleren Lohns von Berufsleuten mit Lehre.

Löhne nach Bildungsabschluss

Standardisierte Bruttomonatslöhne in Franken (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) nach Bildungsabschluss, in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2020



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Besonders eindrücklich sind die Unterschiede am oberen Ende der Verteilung. Wer als Berufsfrau oder Berufsmann im Jahr 2020 gut verdiente, erzielte 8327 Franken im Monat. Das ist weniger als

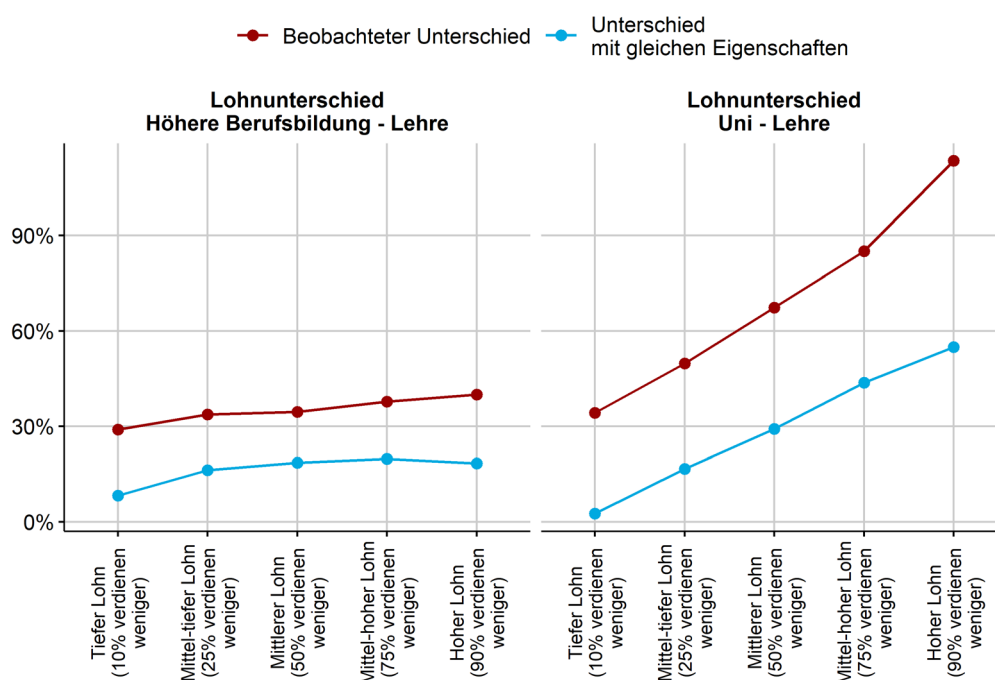
³ Auf Vollzeitstellen umgerechnet: Im Vergleich zum mittleren Lohn von Gelernten sind 50 Prozent der Vollzeitstellen von Arbeitnehmenden mit Lehre geringer bezahlt.

das, was der oder die mittlere Beschäftigte mit einem Uni-Abschluss erhielt. Und es ist weniger als halb so viel, wie der hohe Lohn von Uni-Abgänger:innen.

Ein Teil der Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten mit Lehre und jenen mit höheren Bildungsabschlüssen erklärt sich damit, dass Gelernte häufiger in weniger ertragsreichen Branchen und in kleineren Firmen tätig sind. Die Löhne von Gelernten sind auch tiefer, weil sie häufiger auf dem Land leben und seltener in Kaderpositionen arbeiten. Zudem gibt es unter den Gelernten anteilmässig mehr junge Berufseinsteigerinnen mit tiefen Löhnen. Wenn man deshalb die Gelernten nur mit Arbeitnehmenden vergleicht, die zwar höher ausgebildet sind, aber sonst dieselben Merkmale (Alter, Kaderposition, Branche, Unternehmensgrösse oder Region) aufweisen, sind die Unterschiede kleiner. Dies zeigt die nachfolgende Grafik für den Lohnunterschied zwischen Gelernten und vergleichbaren Beschäftigten mit höherer Berufsbildung beziehungsweise vergleichbaren Beschäftigten mit Uni-Abschluss.⁴ Beispielsweise liegt der beobachtete mittlere Lohn von Studierenden 67 Prozent höher als der mittlere Lohn von Gelernten. Der mittlere Lohn von Studierenden mit mittlerem Lohn, die sonst vergleichbare Eigenschaften haben wie Gelernte, ist dagegen "nur" 30 Prozent höher.

Nicht erklärter Anteil am Bildungslohnunterschied nach Lohnhöhe

Lohnunterschiede in Prozent der Löhne mit Lehre, standardisierte Bruttomonatslöhne (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) der Gesamtwirtschaft im Jahr 2020



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

⁴ Die Grafik zeigt einerseits den beobachteten Lohnunterschied und andererseits einen korrigierten Lohnunterschied, für den die Beschäftigten mit höherer Ausbildung so umgewichtet wurden, dass sie aufgrund ihrer Eigenschaften (Alter, Dienstjahre, Kaderposition, Noga-Branche, Unternehmensgrösse, Arbeitsmarktregion) den Berufsleuten mit Lehre entsprechen. Für Details zur Methode siehe John DiNardo, Nicole Fortin und Thomas Lemieux (1996, "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach." *Econometrica* 64(5): 1001-1044. <https://www.jstor.org/stable/2171954>.) oder David Gallusser und Samuel Meier (2024, "dcompose: Detailed Distributional Decomposition". R package version 1.0.0, <https://CRAN.R-project.org/package=dcompose>).

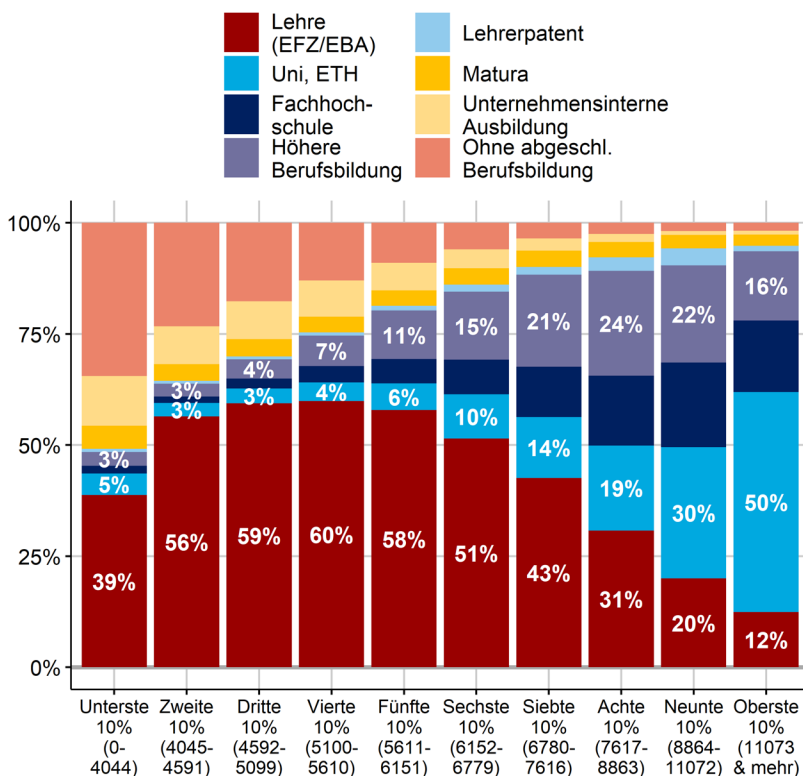
Die Auswertung zeigt: Wenn man für die unterschiedliche Zusammensetzung korrigiert, werden die Lohnunterschiede kleiner. Dennoch bleiben sie bedeutend. Insbesondere der Lohnabschlag gegenüber Hochschulabsolventinnen und -absolventen bleibt gross. Die verbleibenden Unterschiede erklären sich damit, dass Berufsleute mit Lehre andere Funktionen in denselben Branchen und Unternehmen ausführen. Ihre Funktionen sind so ausgestaltet, dass sie schneller ausgetauscht werden können. Gelernte sind deshalb einer stärkeren Konkurrenz und einem höheren Lohndruck ausgesetzt. Die Funktionen von Berufsleuten mit Lehre sind ausserdem tiefer in den Hierarchien der Unternehmen angesiedelt. Sie haben wenig bis keine Macht, um auf Entscheidungen im Betrieb Einfluss zu nehmen. Gelernte können deshalb auf sich alleingestellt weniger stark Anspruch auf den wirtschaftlichen Erfolg der Firmen erheben.

5 Unten eingereiht

Mit ihren Löhnen reihen sich die meisten Berufsleute mit Lehre unten und in der Mitte der Schweizer Lohnverteilung ein. Das zeigt die nachfolgende Grafik. Sie ordnet die Arbeitnehmenden (auf Vollzeitstellen umgerechnet) aufsteigend nach ihrem Lohn und teilt sie dann in 10 gleichgrosse Gruppe, sogenannte Dezile, ein. Im untersten Dezil, den 10 Prozent der Beschäftigten mit den tiefsten Löhnen, haben 39 Prozent der Arbeitnehmenden eine Lehre absolviert. Zum Vergleich: Unter allen Arbeitnehmenden haben 43 Prozent einen Lehrabschluss. Unter den Tieflohnverdienenden sind also Gelernte nur leicht untervertreten. Stark übervertreten sind Beschäftigte mit Lehre im zweiten bis im fünften Dezil. Am oberen Ende der Lohnverteilung findet man dagegen Berufsleute selten. Gerade einmal 12 Prozent der obersten 10 Prozent haben eine Lehre als höchsten Abschluss. Ganz im Gegensatz zu den Beschäftigten mit Uni-Abschluss, welche die Hälfte der obersten 10 Prozent bilden.

Anteil der Berufsleute nach Dezil

in Prozent aller Vollzeitstellen, nach Dezil der Verteilung der standardisierten Bruttomonatslöhne (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt) der Gesamtwirtschaft im Jahr 2020, in Klammern der tiefste und höchste Lohn nach Dezil in Franken



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Die Grafik macht deutlich, wie unser Bildungswesen eine Hierarchie auf dem Arbeitsmarkt herstellt. Den Beschäftigten mit Lehre – unabhängig davon, wie unerlässlich ihre Arbeit ist – wird im Wesentlichen ein Platz in der unteren Hälfte zugewiesen. Wer eine Hochschule absolviert hat, hat eine grosse Wahrscheinlichkeit oben an der Pyramide zu stehen. Die soziale Schliessung ist zwar nicht

vollständig. Auch Arbeitnehmende mit Lehre können ganz oben zu stehen kommen. Die Wahrscheinlichkeit dies zu schaffen, ist aber einiges kleiner als für Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss.

Wer als Berufsmann oder Berufsfrauen bessere Chance haben will, einen höheren Rang in der Lohnverteilung zu erreichen, muss entweder in einer Kaderposition befördert werden oder eine zusätzliche Ausbildung absolvieren. Mit einer höheren Berufsbildung und Fachhochschulstudium steigt die Wahrscheinlichkeit eines höheren Lohns. Arbeitnehmende mit einem Abschluss einer höheren Fachschule, einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung sind beispielsweise öfter in der oberen Hälfte der Lohnverteilung zu finden. Ganz an die Spitze zu gelangen, ist aber auch mit höherer Berufsbildung schwierig. Beschäftigten mit einer solchen bleiben gegenüber den Uni-Abgänger:innen in den obersten 10 Prozent untervertreten.

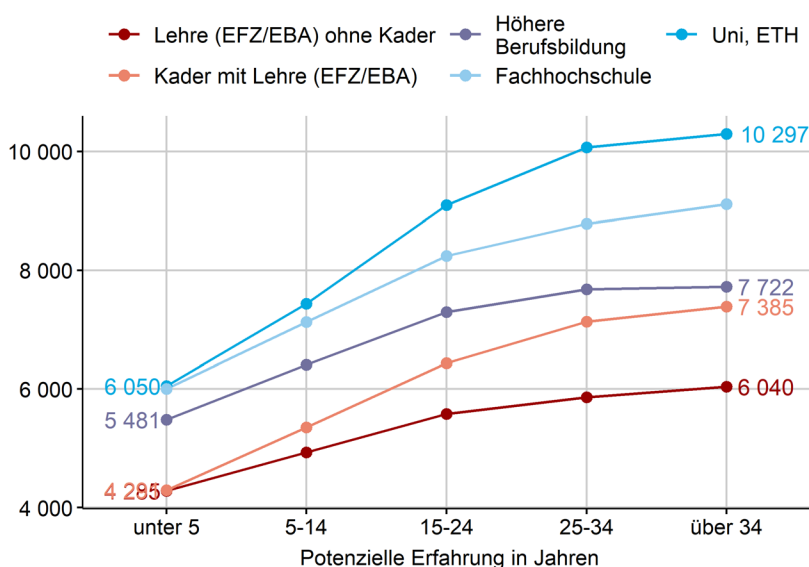
Die Möglichkeiten über Bildung und Beförderungen aufzusteigen ist, aber längst nicht allen gegeben. In vielen Berufen sind die Weiterbildungsmöglichkeiten beschränkt. Oft steht nur eine Meisterprüfung offen. Und nicht alle bringen die Voraussetzungen für eine Studium oder eine schulische Weiterbildung mit, auch wenn sie in ihrem Beruf fähige Fachkräfte sind. Zudem können schlicht nicht alle als Chefs, als Meister oder in akademischen Berufen arbeiten. Unsere arbeitsteilige Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass jemand unsere Haare frisiert, die CAD-Fräsmaschine beherrscht oder die Kranken pflegt. Ohne diese qualifizierte Arbeit wäre keine Wertschöpfung möglich. Es ist grundsätzlich fragwürdig, dass sich Berufsleute unten einreihen müssen. Gänzlich stossend ist es aber, dass sie unten eingereiht zu wenig verdienen, um sich ein angemessenes Leben zu finanzieren.

6 Erfahrung zählt weniger

Gelernte verdienen nicht nur weniger, sie haben auch die schlechteren Aussichten. Im Vergleich zu Beschäftigten mit höheren Abschlüssen steigen ihre Löhne mit dem Alter weniger stark an. Der mittlere Lohn von Lehrabgänger:innen in den ersten fünf Jahren im Berufsleben betrug 4285 Franken im Jahr 2020. Berufsleute am anderen Ende der Erwerbslaufbahn (ohne Kaderbeschäftigte) mit über 34 Jahren Erfahrungen – also Beschäftigte die 53 und älter sind, wenn sie seit dem Lehrabschluss mit 18 arbeiten – verdienten im Mittel 6'040 Franken pro Monat. Sie erhielten damit bloss 40 Prozent mehr als ihre jungen Kolleg:innen nach der Lehre. Das ist wenig. Bei Arbeitnehmenden mit Uniabschluss ist der Lohnanstieg höher. Erfahrene Beschäftigte (ohne Kader) bezogen 2020 im Mittel 70 Prozent mehr als die jungen Uni-Abgänger:innen in ihren ersten fünf Berufsjahren.

Mittlere Löhne nach Erfahrung und Ausbildung

Standardisierte Bruttolohn in Franken (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt), im Jahr 2020, Medianlöhne nach (potenzieller) Erfahrung in Jahren⁵, keine Kaderbeschäftigte berücksichtigt mit Ausnahme bei der Lohnentwicklung für Kader mit Lehre



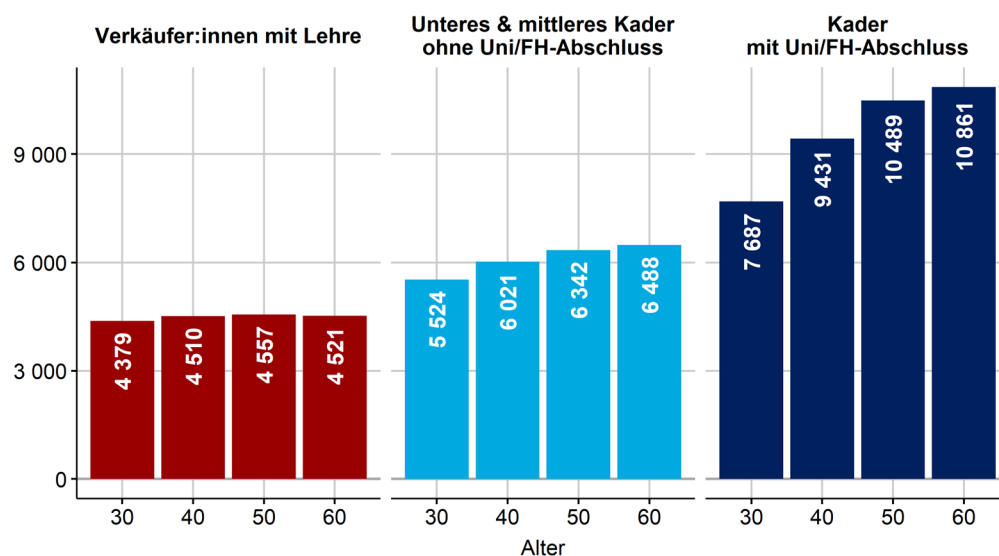
Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Erfahrung macht sich für Beschäftigte mit Lehre vor allem dann bezahlt, wenn sie in der Hierarchie aufsteigen oder eine höhere Ausbildung absolvieren. Die Löhne von Kaderbeschäftigten mit Lehre steigt beispielsweise stärker als diejenige von Berufsleute ohne Kaderfunktion. Dieser Unterschiede zwischen Kadern und Mitarbeitenden ohne Vorgesetztenfunktion ist besonders in schlecht bezahlten Dienstleistungsbranchen ausgeprägt. Bei Supermärkten und Warenhäusern steigen beispielsweise die Löhne von Verkäuferinnen mit Lehre mit dem Alter kaum. Erfahrene Beschäftigte verdienen nur unwesentlich mehr als die jungen Kolleginnen. Bei Kaderbeschäftigten in Supermärkten steigen hingegen die Löhne mit dem Alter. Gleichwohl sind die stärksten Lohnfortschritten mit dem Alter den Kadern mit Hochschulabschluss vorbehalten sind. Sie zeigen, dass auch Tieflohnbetriebe wie Coop, Migros und Konkurrenten hohe Gehälter zahlen können.

⁵ Die eigentliche Berufserfahrung ist in der LSE nicht erfasst. Die Potenzielle Erfahrung entspricht dem Alter abzüglich dem Alter, in dem angehende Arbeitnehmende ihre üblicherweise Ausbildung abschliessen (z.B. 18 Jahre für Gelernte, 25 Jahre für Beschäftigte mit Uni-Abschluss)

Mittlere Löhne nach Alter bei Supermärkten und Warenhäusern

Standardisierte Bruttolohn in Franken (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt), im Jahr 2020, Lohnentwicklung des mittleren Lohns mit einer Medianregression geschätzt⁶



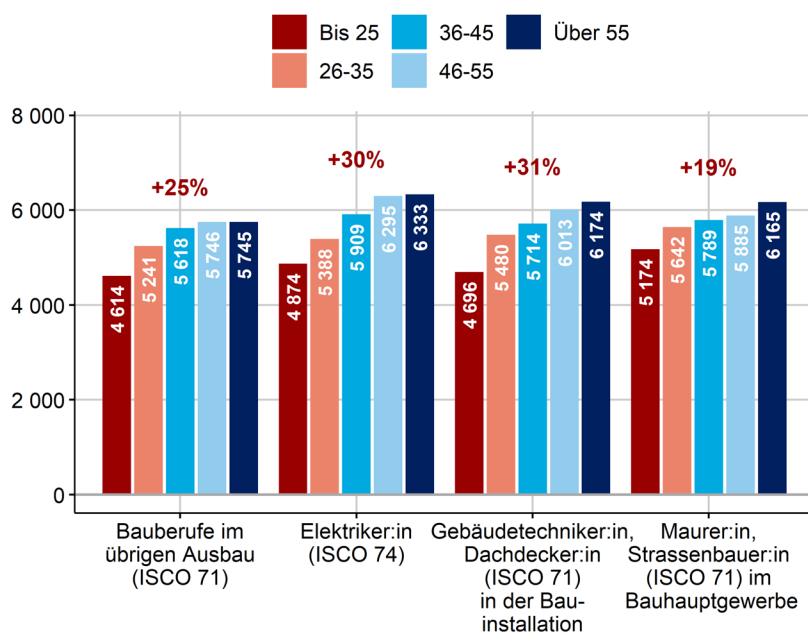
Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Eine schwache Lohnentwicklung von Berufsleuten mit Lehre finden wir aber nicht nur in Dienstleistungsberufe. Auch auf dem Bau schlägt sich Erfahrung nur schwach in den Löhnen nieder. Auffällig ist das Bauhauptgewerbe. Strassenbauer und Maurer haben zwar nach der Lehre hohe Einstiegsgehälter. Sie verdienen in jungen Jahren oft besser als andere Bauchfachkräfte. Bei der Lohnentwicklung fallen sie dann aber zurück. Die mittleren Löhne von erfahrenen Haustechnikerinnen, Dachdeckern oder auch Elektrikern sind höher als diejenigen der Fachleute im Bauhauptgewerbe.

⁶ Abhängige Variable ist der standardisierte Monatslohn, der auf das Alter in Jahren und das Alter quadriert. Interaktionen mit einem Verkäufer:innen-Indikator, dem Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung.

Mittlere Löhne nach Berufsgruppe in Baubranchen

Standardisierte Bruttolohn in Franken (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt), im Jahr 2020, ohne Kaderbeschäftigte, nur Beschäftigte mit Lehre als höchstem Abschluss, Werte überhalb der Balken zeigen Prozent-Unterschied zwischen dem Lohn der Arbeitnehmenden bis 25 und dem Lohn von Arbeitnehmenden über 55

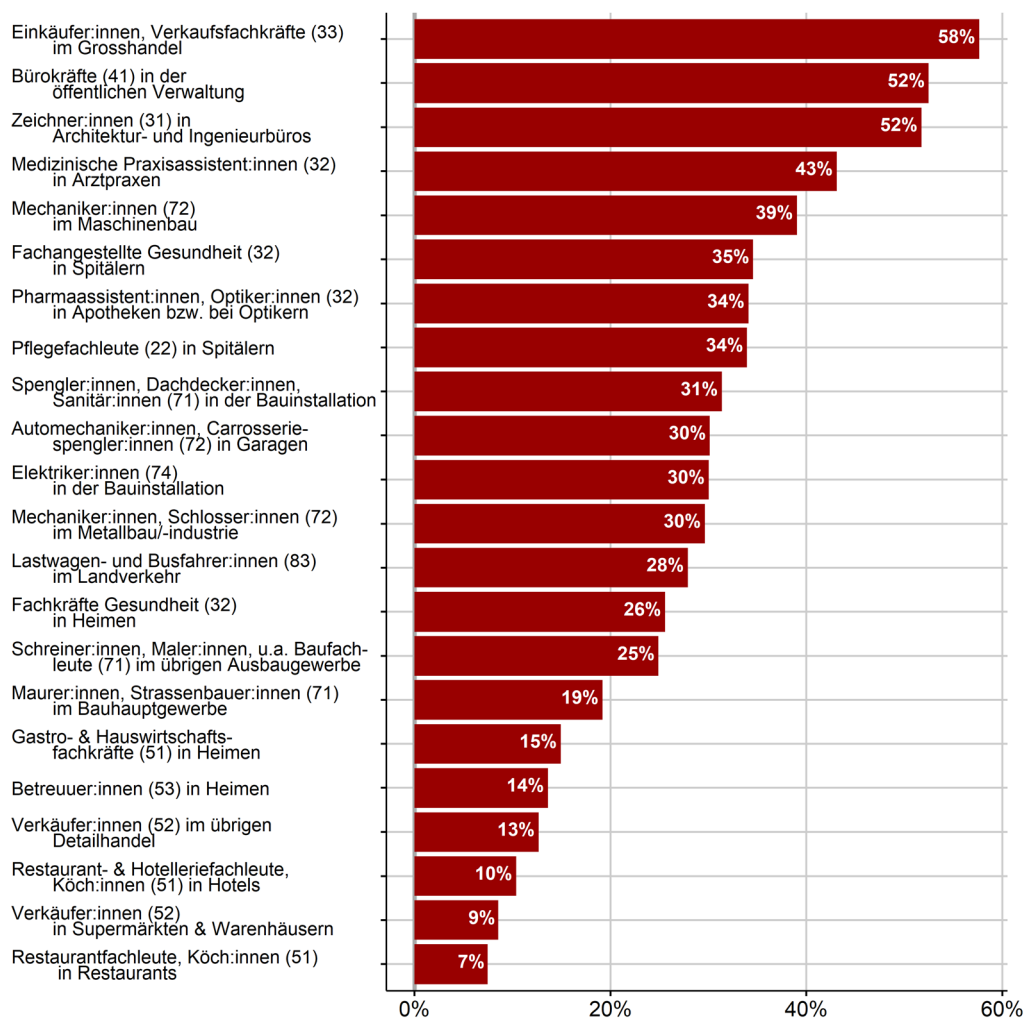


Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Erfahrung zahlt sich am stärksten in kaufmännischen Berufen und in der öffentlichen Verwaltung aus. So verdienen Bürokräfte in der öffentlichen Verwaltung am Ende ihrer Karriere rund 53 Prozent mehr als Berufseinsteiger:innen. Diese Lohnfortschritte sind Folge der Lohnsysteme mit festen Stufenanstiegen für alle Funktionen der Verwaltung – unabhängig davon, ob dahinter Beschäftigte mit Lehre in der Stadtgärtnerei oder studierte Amtsleitende stehen.

Lohnunterschied zwischen jungen und älteren Berufsleuten

Unterschied in Prozent zwischen dem mittleren standardisierten Bruttomonatslohn von über 55-jährigen und demjenigen von unter 26-jährigen Berufsleuten nach häufigen Berufsgruppen- und Branchenkombinationen (ISCO-2-Steller in Klammern), nur Beschäftigte mit Lehre und ohne Kaderstellung berücksichtigt

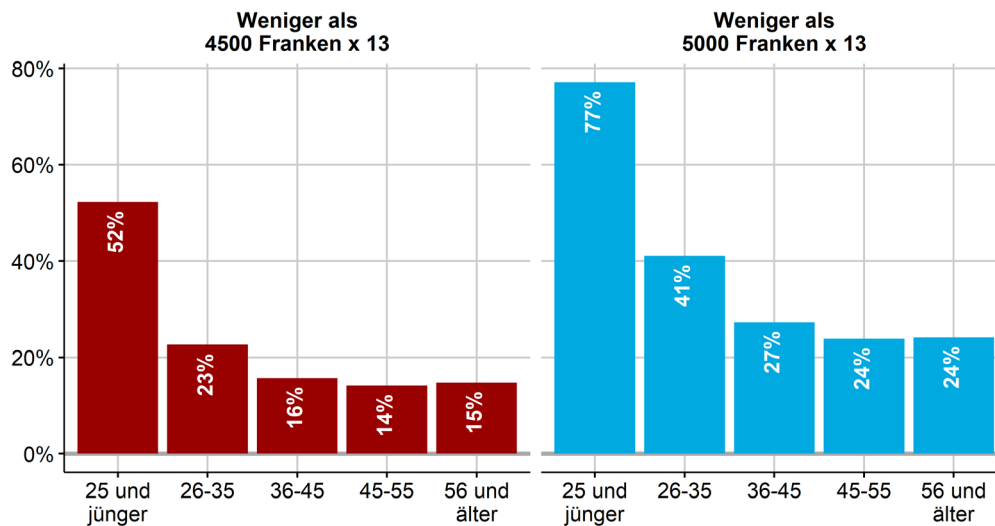


Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

Das schwache Lohnwachstum mit dem Alter erklärt, weshalb ein tiefer Lohn bei Berufsleuten kein reines Phänomen von Lehrabgänger:innen ist. Bei den jungen Beschäftigten sind Tieflohne zwar besonders häufig. Drei von vier Unter-25-jährigen verdienten 2020 einen Lohn unter 5'000 Franken. Der Anteil nimmt bei den älteren Beschäftigten ab. Dennoch verdient auch noch eine bzw. einer von vier Gelernten über 55 einen tiefen Lohn. Wiederum sind Berufsfrauen stärker betroffen. Jede dritte arbeitet auch im Alter über 55 für weniger als 5'000 Franken. Bei Männern sind es in der gleichen Altersgruppe mit 22 Prozent auch nicht wenige.

Tieflohnanteile von Berufsleuten nach Alter

Anteil der Beschäftigten mit Lehre (EFZ/EBA) nach Alter mit Bruttomonatslöhne unter 4'500 bzw. 5'000 Franken (für eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt), in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2020



Quelle: Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

7 Gelernte haben mehr verdient

Mit der Lehre geht das Versprechen einher, eine gute Arbeit mit sicherem Einkommen zu finden. Leider ist es mit diesem Versprechen für viele Beschäftigte nicht weit her. Zu viele Gelernte verdienen tiefe Löhne, die kein angemessenes Leben ermöglichen. Ausserdem machen viele Arbeitnehmende mit Lehre im Laufe ihres Berufslebens nur kleine Lohnfortschritte. Das gilt auch für Gelernte, die keinen Tieflohn verdienen.

Die Lohnprobleme der Berufsleute sind stossend. Ihre Arbeit ist unerlässlich. Die Arbeitgeber sind auf fähige Berufsleute angewiesen. Die Klagen über den «Fachkräftemangel», aber auch die Loblieder auf die duale Berufsbildung zeugen davon. Schöne Worte kosten aber bekanntlich nichts. Wenn es darum geht, die Leistung finanziell zu entschädigen, fehlt die Wertschätzung. Das muss sich ändern. Und das kann sich ändern. Die Löhne der Kader und Beschäftigten mit Hochschulabschluss zeigen, dass die Arbeitgeber auch gut zahlen können. Damit es sich aber ändert, müssen die gelernten Berufsleute gemeinsam mit ihren Kolleg:innen ohne formale Abschlüsse und ihrer Gewerkschaft für bessere Löhne kämpfen.

Folgendes muss gegen die Lohnprobleme der Gelernten getan werden:

- **Mindestens 5'000 Franken für Berufsleute mit Lehre:** Wer in der Schweiz eine Lehre abgeschlossen hat, soll von ihrer oder seiner Arbeit anständig leben können. Die Gewerkschaften setzen sich in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) für höhere Mindestlöhne für Gelernte ein.
- **Mindestens 4'500 Franken für Beschäftigte ohne Lehre:** Tiefstlöhne unter 4'500 müssen der Vergangenheit angehören. Beschäftigte ohne formale Berufsbildung müssen mit ihrem Lohn über die Runde kommen. Die Gewerkschaften fordern deshalb generell höhere GAV-Mindestlöhne.
- **Die Erfahrung von Berufsleuten muss besser entschädigt werden:** Die Mindestlöhne in Gesamtverträgen müssen für erfahrene Beschäftigte steigen. In GAV, wo für erfahrene Berufsleute keine Mindestlöhne festgelegt sind, werden neue Lohnklassen angestrebt.
- **GAV-Lücken müssen geschlossen werden:** Ohne Gesamtarbeitsverträge sind keine allgemeinen Lohnerhöhungen für Berufsleute möglich. In Branchen ohne GAV wie bei den Kitas, bei den privaten Pflegeheimen, bei den Apotheken, im Gartenbau oder in weiten Teilen des Detailhandels müssen neue Verträge abgeschlossen werden.
- **Der Service Public muss gestärkt werden:** Der Service Public muss ausreichend finanziert werden. Es müssen genügend Mittel bereitgestellt werden, um Berufsleuten wie Kita-Betreuerinnen oder Pfleger in Altersheimen anständige Löhne zu zahlen. Subventionen an Private – unabhängig, ob direkt oder indirekt wie z.B. über Kinderbetreuungsgutschriften – müssen an Mindestlöhne und an eine GAV-Verhandlungspflicht gebunden werden.

8 Anhang

Die Lohnstrukturerhebung des BFS

Wir haben in der vorliegenden Analyse Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2020 ausgewertet. Die LSE ist eine grossangelegte Erhebung. Sie erfasste im Jahr 2020 die Löhne von 2.1 Millionen Arbeitnehmenden, die bei 35'000 Arbeitgebern im privaten und öffentlichen Sektor beschäftigt waren. Die LSE bildet die Lohnstruktur der Schweizer Arbeitgeber mit 3 und mehr Beschäftigten ausserhalb der Landwirtschaft, den privaten Haushalten und der internationalen Organisationen repräsentativ ab.

Die LSE ermöglicht, die Löhne nach höchstem Berufsabschluss auszuwerten. Allerdings erfasst die Erhebung nicht, in welchem Beruf oder in welchem Fach die Beschäftigten ihren Abschluss erlangt haben. Wenn wir von «Gelernten» oder «Berufsleuten mit Lehre» sprechen, sind Arbeitnehmende mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) als höchstem absolviertem Abschluss gemeint. Die LSE erlaubt leider keine weitergehende Unterscheidung zwischen EFZ und EBA.

Bei Erarbeitung dieser Analyse lagen noch keine Individualdaten für das aktuelle LSE-Erhebungsjahr 2022 vor. Erste Ergebnisse der LSE 2022, welche das BFS bereits publizierte, aber auch das schwache Lohnwachstum seit 2020 lassen vermuten, dass sich die aktuelle Lohnstruktur nicht stark von der hier analysierten unterscheidet und sich die Schlussfolgerung auf heute übertragen lassen.

Wir analysieren Bruttomonatslöhne (d.h. Löhne vor Abzug der Sozialversicherungsabgaben), die auf eine 40-Stundenwoche und im Gegensatz zu den Publikationen des BFS auf 13 Monatslöhne standardisiert sind. Wenn wir von einem Monatslohn von 5'000 Franken sprechen, ist also ein Lohn gemeint, der 13-mal im Jahr an eine Arbeitnehmerin ausbezahlt wird, die 40 Stunden in der Woche arbeitet. Die Löhne berücksichtigen Boni und andere Sonderzahlungen sowie Zulagen für Nacht, Sonntags- und Schichtarbeit. Verdienst aus Überstunden sind nicht eingerechnet. Die LSE bezieht sich jeweils auf den Monatslohn, den die Arbeitnehmenden im Oktober verdienten. Sie berücksichtigt aber auch anteilmässig 13. Monatslöhne und Sonderzahlungen, die den Arbeitnehmende zu einem anderen Zeitpunkt für das Erhebungsjahr bezahlt wurden.

Mittlere Löhne von Gelernten nach Berufsgruppe, Branche und Altersgruppe

Medianlohn der standardisierten Bruttomonatslöhne (umgerechnet auf eine 40-Stundenwoche, 13-mal ausbezahlt), nach häufigen Berufsgruppen- und Branchenkombinationen (ISCO-2-Steller in Klammern), nur Beschäftigte ohne Kaderstellung berücksichtigt, bei Werten in Klammern ist Variationskoeffizient grösser als 2.5 Prozent (Zahlenwert statistisch unsicher)

| | Total | 25 und jünger | 26-35 | 36-45 | 45-55 | 56 und älter |
|--|-------|---------------|-------|--------|-------|--------------|
| Einkäufer, Verkaufsfachkräfte (33) im Grosshandel | 6700 | 4517 | 6136 | 6858 | 7102 | [7115] |
| Pflegefachleute (22) in Spitälern | 6541 | 5407 | 5954 | 6666 | 7014 | 7242 |
| Bürokräfte (41) in der öffentlichen Verwaltung | 6257 | 4500 | 5535 | 6351 | 6630 | 6862 |
| Mechaniker:innen (72) im Maschinenbau | 5915 | 4554 | 5523 | 6023 | 6237 | 6331 |
| Maurer:innen, Strassenbauer:innen (71) im Bauhauptgewerbe | 5707 | 5170 | 5642 | 5789 | 5885 | 6165 |
| Spengler:innen, Dachdecker:innen, Sanitär:innen (71) in der Bauinstallation | 5501 | 4688 | 5468 | 5714 | 6013 | 6152 |
| Mechaniker:innen, Schlosser:innen (72) im Metallbau/in der Metallindustrie | 5449 | 4616 | 5316 | 5880 | 6054 | 5984 |
| Zeichner:innen (31) in Architektur- und Ingenieurbüros | 5412 | 4450 | 5333 | 6327 | 6795 | 6752 |
| Fachangestellte Gesundheit (32) in Spitälern | 5365 | 4623 | 5152 | 5845 | 5972 | 6220 |
| Postverteiler:innen & -sortierer:innen (44) bei Post-, Kurier- und Expressdiensten | 5334 | 4395 | 4814 | 5273 | 5495 | [5514] |
| Lastwagen- und Busfahrer:innen (83) im Landverkehr | 5329 | 4398 | 4888 | 5445 | 5525 | 5626 |
| Schreiner:innen, Maler:innen, u.a. Baufachleute (71) im übrigen Ausbaugewerbe | 5317 | 4600 | 5241 | 5609 | 5737 | 5745 |
| Elektriker:innen (74) in der Bauinstallation | 5308 | 4874 | 5397 | 5909 | 6284 | 6337 |
| Medizinische Praxisassistent:innen (32) in Arztpraxen | 5034 | 4188 | 5051 | 5598 | 5885 | 5995 |
| Fachkräfte Gesundheit (32) in Heimen | 5017 | 4562 | 5047 | 5300 | 5553 | 5728 |
| Logistiker:innen & Bürokräfte in der Buchhaltung (43) im Grosshandel | 5008 | 4249 | 4794 | 5221 | 5425 | 5396 |
| Betreuer:innen (53) in Heimen | 4944 | 4539 | 4820 | 4987 | 5045 | 5157 |
| Gastro- & Hauswirtschaftsfachkräfte (51) in Spitälern | 4836 | 4418 | 4785 | 4923 | 4950 | 5035 |
| Automechaniker:innen, Carrossier-spengler:innen (72) in Garagen | 4834 | 4318 | 4866 | 5231 | 5745 | 5620 |
| Gärtner:innen (61) bei Gartenbauern und Hausmeisterdiensten | 4737 | 4354 | 4761 | 5130 | 5538 | [5441] |
| Betreuer:innen (53) in Kitas oder von älteren bzw. behinderten Menschen | 4698 | 4300 | 4784 | [5220] | 5465 | 5608 |
| Gastro- & Hauswirtschaftsfachkräfte (51) in Heimen | 4683 | 4271 | 4638 | 4806 | 4830 | 4908 |
| Sicherheitskräfte (54) bei Wach- und Sicherheitsdiensten | 4556 | 4422 | 4515 | 4649 | 4619 | 4649 |
| Pharmaassistent:innen, Optiker:innen (32) in Apotheken bzw. bei Optikern | 4518 | 4048 | 4559 | 4960 | 5166 | 5428 |
| Verkäufer:innen (52) in Supermärkten & Warenhäusern | 4372 | 4160 | 4376 | 4466 | 4488 | 4516 |
| Bäcker:innen, Konditor:innen, Con-fiseur:innen (51) in Bäckereien u.ä. | 4306 | 4051 | 4331 | 4523 | 4698 | 4604 |
| Verkäufer:innen (52) im übrigen Detailhandel | 4219 | 3934 | 4194 | 4392 | 4355 | 4433 |
| Restaurantfachleute, Köch:innen (51) in Restaurants | 4215 | 4055 | 4252 | 4285 | 4277 | 4357 |
| Restaurant- & Hotelleriefachleute, Köch:innen (51) in Hotels | 4137 | 4035 | 4121 | 4234 | 4370 | [4454] |
| Verkäufer:innen (52) in Bäckereien | 3932 | 3857 | 3966 | 3980 | 3994 | 3946 |
| Coiffeusen/Coiffeure, Kosmetiker:innen (51) in Coiffeur- und Kosmetiksalons | 3630 | 3432 | 3678 | 3874 | 3966 | [4090] |

Eigene Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2020 des BFS

- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française.* November 2021/novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14^e Congrès des femmes de l'USS.* September 2022/septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022/septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022/octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP/PFN 2024-2026. November 2022/novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023/février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023/février 2023
- 156 Lohnungleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I. *De meilleures salaires pour les femme. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Mai 2023/mai 2023
- 157 Frauen in der Altersvorsorge. Eine Analyse der Gründe für die Rentenlücke von einem Drittel und weshalb Altersarmut in der Schweiz weiblich ist. *Les femmes et la prévoyance vieillesse. Quelles sont les causes de l'important déficit de rente des femmes ? Pourquoi la pauvreté des personnes âgées est-elle surtout féminine ?.* Juni 2023/juin 2023
- 158 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2022. *Évolution des effectifs des syndicats en 2022.* Oktober 2023/octobre 2023
- 159 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2024 / AFP/PFN 2025-2027. November 2023/novembre 2023
- 160 Rentensituation gestern, heute, morgen. Zahlen und Fakten zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Rentnerinnen und Rentner in der Schweiz. *Les retraites : hier, aujourd'hui et demain. Faits et chiffres sur la situation économique et sociale des retraité-e-s en Suisse..* Dezember 2023/décembre 2023
- 161 Mehr Rente fürs Geld dank der 13. AHV. Private Vorsorge und AHV für Berufstätige im Vergleich. *La 13e rente AVS : rapport qualité-prix imbattable. Comparaison entre prévoyance privée et AVS..* Februar 2024/février 2024
- 162 Mehr Rente fürs Geld dank der 13. AHV. Private Vorsorge und AHV für Berufstätige im Vergleich. *La 13e rente AVS : rapport qualité-prix imbattable. Comparaison entre prévoyance privée et AVS..* Februar 2024/février 2024