

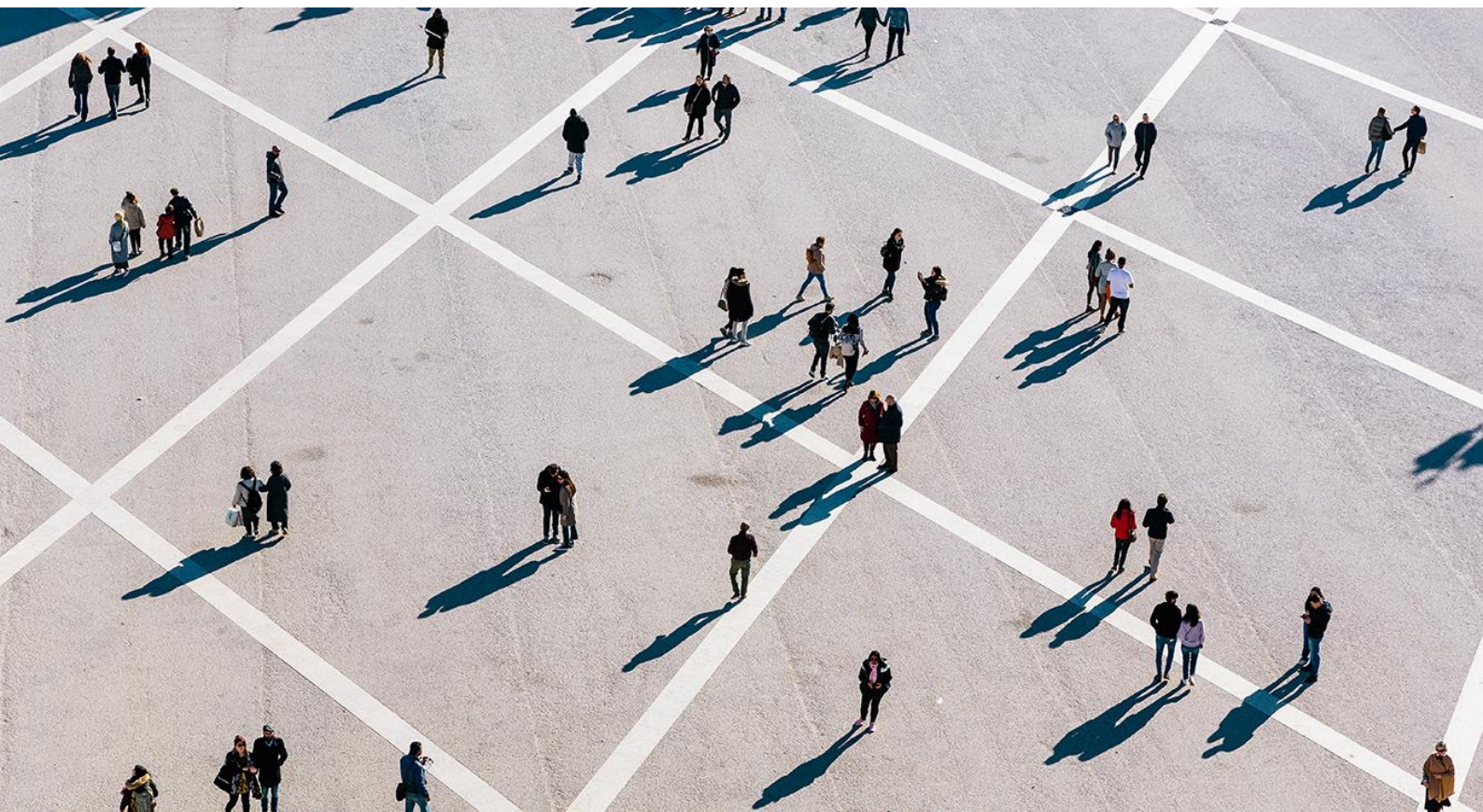


Universität St.Gallen

Forschungsstelle für
Internationales Management

Datensammlung: Ergebnisse der Lohnvergleichsanalysen in Schweizer Unternehmen

St.Gallen, 01. Juni 2023



Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	1
1.1	Revision des Gleichstellungsgesetzes	1
2	Vorgehen: Was haben wir gemacht?	2
2.1	Auftrag	2
2.2	Fokus der Analyse	2
3	Haupterkenntnisse	3
3.1	Gesamt	3
3.1.1	Datensammlung	3
3.1.2	Unternehmen, die andere Methoden als Logib verwendet haben	3
3.1.3	Unternehmen, die Logib verwendet haben	4
3.2	Regionen	5
3.2.1	Zur Abbildung	5
3.2.2	Weitere Erkenntnisse:	6
3.3	Branchen	7
3.3.1	Zur Abbildung	7
3.3.2	Weitere Erkenntnisse:	8
4	Auswertung: Wie sollen die Resultate eingeordnet werden?	9
4.1	Vergleich Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik 8.6% unerklärte Lohndifferenz für das Jahr 2020	9
4.2	Vergleich Kommunikation Arbeitgeber Banken (4.2%)	10
4.3	Durchschnittliche und unerklärte Lohndifferenz	10
4.4	Durchschnittliche Lohndifferenz	10
5	Empfehlungen: Wie können Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, vorgehen?	11
5.1	Vertiefte und differenzierte Lohnanalysen	11
5.2	Chancengleichheit	11
6	Genauigkeit: Wo entstehen Unschärfen?	12
6.1	Ursache für Lohndifferenzen	12
6.2	Selbstdeklaration	12
6.3	Durchführung Lohnvergleichsanalyse	12
6.4	Umfang der Datensammlung	12
	Anhang	13
	Tabellen	13
	Kontakt	13

1 Ausgangslage

1.1 Revision des Gleichstellungsgesetzes

Mit dem revidierten Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) werden alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Betroffene Unternehmen mussten die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis Ende Juni 2021 durchführen. Die Arbeitnehmenden sowie die Aktionär:innen müssen bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.

2 Vorgehen: Was haben wir gemacht?

2.1 Auftrag

Das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen hat im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) eine Umfrage bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden in der Schweiz durchgeführt. Die Unternehmen haben dabei deklariert, welche Methode sie für den Nachweis von Lohngleichheit angewendet haben und was die Ergebnisse davon waren.

2.2 Fokus der Analyse

Die Datensammlung enthält Antworten von Unternehmen, welche die Lohngleichheitsanalyse mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib) durchgeführt haben, und Unternehmen, die andere Methoden verwendet haben. Im Detail ausgewertet wurden Unternehmen, die Logib-Analysen durchgeführt haben.

3 Haupterkenntnisse

3.1 Gesamt

3.1.1 Datensammlung

Es wurden Daten von insgesamt 615 Unternehmen mit rund 550'000 Mitarbeitenden gesammelt (das entspricht rund zehn Prozent der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden in der Schweiz¹). Damit stellt diese Sammlung gemäss aktuellem Wissensstand die grösste Datensammlung zu Lohngleichheitsanalysen in Schweizer Unternehmen dar. Von den 615 Unternehmen haben drei Viertel (463), welche insgesamt rund 487'000 Mitarbeitende beschäftigen, die Lohngleichheitsanalyse mit der vom Bund zur Verfügung gestellten Methode, Logib, durchgeführt. 152 Unternehmen haben andere Methoden verwendet². Eine detaillierte Analyse war nur für die Unternehmen möglich, die Logib verwendet haben, da die anderen Methoden unterschiedlichen Logiken folgen. So wird bei den anderen Methoden nur erhoben, ob eine unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern festgestellt werden kann.

3.1.2 Unternehmen, die andere Methoden als Logib verwendet haben

- 132 von 148³ Unternehmen haben angegeben, dass im Rahmen der Lohnanalyse keine unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern festgestellt wurde, die aufgrund ihrer Anstellung und persönlichen Merkmale miteinander vergleichbar sind (vergleichbare Positionen innerhalb des Unternehmens sowie vergleichbare persönliche Merkmale).
- Bei 16 von 148 Unternehmen konnte eine Lohndifferenz zwischen vergleichbaren Frauen und Männern festgestellt werden, wobei es sich hierbei nicht zwingend um *Lohndiskriminierung* handelt.

¹ Quelle: Bundesamt für Statistik, 2023 (Zahlen beziehen sich auf das STATENT Referenzjahr 2020)

² 87 «L&M-Aba-R»; 13 «EQUAL-SALARY»; 52 «Andere» (keine spezifische Angabe)

³ Vier Unternehmen haben diese Frage nicht beantwortet, weswegen die Grundgesamtheit für diese Frage 148 anstatt der vorherigen 152 beträgt

3.1.3 Unternehmen, die Logib verwendet haben

▪ **Einhaltung der Toleranzschwelle des Bundes**

458 der 461⁴ Unternehmen (99.3%), die Logib verwendet haben, halten gemäss ihren Angaben die aktuell geltende Toleranzschwelle von 5.0% ein und erfüllen somit die Anforderungen des Bundes. Nur drei Unternehmen (0.7%) überschreiten die Toleranzschwelle.

Von den 458 Unternehmen, die die Anforderungen des Bundes in Bezug auf die Toleranzschwelle einhalten, wurde bei 331 Unternehmen (71.8%) nach Berücksichtigung von berufsspezifischen (Hierarchiestufe und Kompetenzniveau) und persönlichen Merkmalen (Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstjahre)⁵ keine unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern festgestellt. Das heisst, diese Unternehmen weisen gemäss ihren Angaben keine statistisch nachweisbaren Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen auf, die in vergleichbaren Jobs arbeiten und vergleichbare persönliche Merkmale aufweisen. Bei den restlichen 127 Unternehmen (27.5%) wurde nach Berücksichtigung dieser berufsspezifischen und persönlichen Merkmale eine Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern festgestellt, wobei es sich hierbei nicht zwingend um Lohn*diskriminierung* handelt. Die Lohndifferenz liegt bei diesen 127 Unternehmen innerhalb der aktuell geltenden Toleranzschwelle des Bundes von 5.0%.

▪ **Durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz**

Unter Berücksichtigung der berufsspezifischen (Hierarchiestufe und Kompetenzniveau) und persönlichen Merkmale (Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstjahre) zeigt die Datensammlung eine durchschnittliche, sogenannte «unerklärte» Lohndifferenz von 3.3% zwischen Frauen und Männern in den 463 Unternehmen. In den meisten Fällen (124 von 130) verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen. In 6 von 130 Fällen verdienen Männer weniger als ihre weiblichen Kolleginnen.

Die Frage, worauf diese «unerklärte Lohndifferenz» zurückzuführen ist, kann im Rahmen der vorliegenden Datensammlung nicht abschliessend beantwortet werden. Mögliche Erklärungsansätze sind:

⁴ Zwei Unternehmen haben diese Frage nicht beantwortet, weswegen die Grundgesamtheit für diese Frage 461 anstatt der vorherigen 463 Unternehmen beträgt

⁵ Variablen gemäss Logib

- lohnrelevante Aspekte, die im Modell nicht berücksichtigt werden (z.B.: tatsächliche Berufserfahrung⁶, Arbeitsbedingungen⁷),
- die Qualität der (selbständig) durchgeführten Logib-Analysen,
- das Geschlecht⁸ oder
- eine Kombination dieser oder weiterer Faktoren.

3.2 Regionen

Dieses Kapitel bezieht sich nur auf Unternehmen, die Logib verwendet haben.

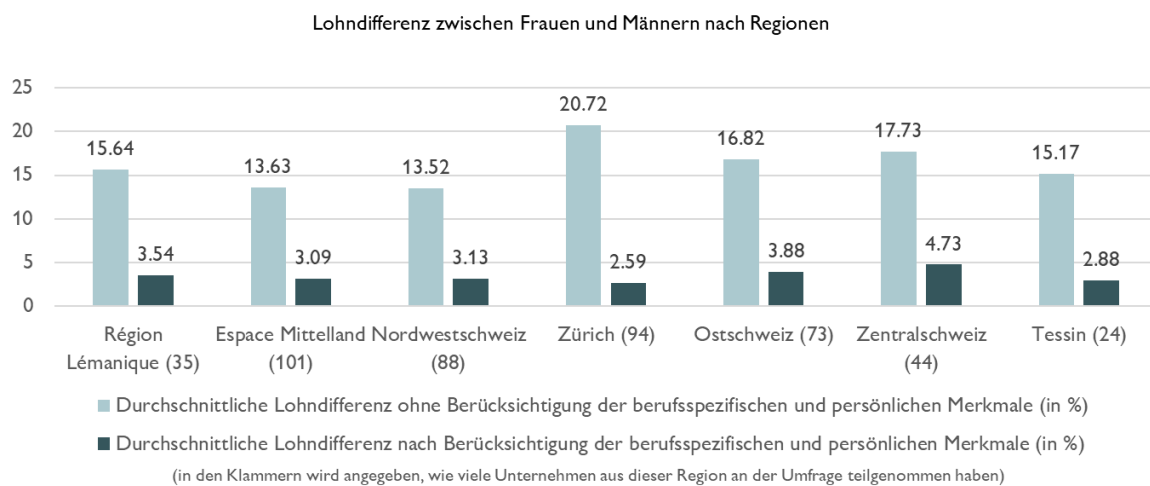


Abbildung 1: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Schweizer Regionen. Die Streuung der Resultate (Standardabweichung) wird in dieser Graphik zur Verbesserung der Lesbarkeit nicht abgebildet.

3.2.1 Zur Abbildung

- Eine hohe durchschnittliche Lohndifferenz (helle Balken) gibt keine Auskunft darüber, ob das Prinzip «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» eingehalten wird. Sie kann z.B. auf stark segregierte Frauenberufe (mit tieferen Löhnen) und Männerberufe (mit höheren Löhnen) zurückzuführen sein. Die durchschnittliche **unerklärte** Lohndifferenz (dunkle Balken) kann jedoch einen Hinweis darauf geben, dass Frauen und Männer für

⁶ Quelle: Neue Zürcher Zeitung, 2023, [Umstrittene Lohnvergleiche: warum Frauen weniger verdienen \(nzz.ch\)](https://www.nzz.ch/umstrittene-lohnvergleiche-warum-frauen-weniger-verdienen)

⁷ Quelle: Felfe C. & Trageser J., 2015, [Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohnleichheit von Frau und Mann](#)

⁸ Das Geschlecht kann auf indirekte Weise eine Rolle spielen, wenn z.B. Frauen schlechtere Chancen, haben in Jobs mit besserer Bezahlung aufzusteigen oder wenn Frauen in Jobs, in welchen hohe Löhne aufgrund der Arbeitsmarktbedingungen die Norm sind, schwach vertreten sind (z.B. in einer IT-Abteilung innerhalb eines Unternehmens).

gleiche Arbeit nicht gleichwertig entlohnt werden. In der obigen Abbildung ist ersichtlich, dass die durchschnittliche **unerklärte** Lohndifferenz (dunkle Balken) zwischen Frauen und Männern in allen Regionen der Schweiz sehr ähnlich und auf einem tiefen Niveau ist. Sie schwankt in einem engen Band zwischen 2.6% (Zürich) und 4.7% (Zentralschweiz).

- Beispiel der Interpretation: Die Region Zürich ist ein gutes Beispiel dafür, dass eine hohe durchschnittliche Lohndifferenz (helle Balken) noch keine Schlussfolgerung auf die durchschnittliche **unerklärte** Lohndifferenz (dunkle Balken) zulassen. In Zürich sind die Löhne der Frauen durchschnittlich 20.7% tiefer als die Löhne der Männer. Unter Einbezug der berufsspezifischen und persönlichen Merkmale verdienen Frauen im Durchschnitt über die Unternehmen 2.6% weniger als Männer («unerklärte Lohndifferenz»). Diese unterschiedlichen Prozentzahlen lassen sich u.a. dadurch erklären, dass Männer höhere Chancen haben, in besser bezahlte Positionen zu gelangen und dadurch in höheren Positionen stärker vertreten sind als Frauen. Diese Erklärung wird durch die sogenannte gläserne Decke gestützt, siehe z.B. im Glass Ceiling Index des Gender Intelligence Reports⁹, der zeigt, dass das Potenzial der Frauen bei Beförderungen in höhere Positionen nicht vollständig ausgeschöpft wird.

3.2.2 Weitere Erkenntnisse:

- Es gibt zwar regionale Unterschiede, grundsätzlich gilt aber in allen Regionen: Die Mehrheit der Unternehmen weist *keine* unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf¹⁰. Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern wird demnach über alle Regionen hinweg in den meisten Unternehmen eingehalten. Im Tessin wurde bei fast allen Unternehmen (21 von 23) *keine* unerklärte Lohndifferenz festgestellt (91.3% der Unternehmen; höchster Wert). In der Ostschweiz bei 45 von 73 Unternehmen (61.6% der Unternehmen; tiefster Wert).
- Das Tessin scheint gemäss dem vorhandenen Datensatz den anderen Regionen in Bezug auf Lohngleichheit leicht voraus zu sein, da die Region Tessin (nach Zürich) die zweit tiefste durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz (2.9%) aufweist und die meisten Unternehmen (91.3%) gemäss ihren Angaben keine unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern festgestellt haben.

⁹ Quelle: Gender Intelligence Report, 2022, [GIR 2022 – Talentmanagement im Branchenvergleich \(advance-hsg-report.ch\)](https://advance-hsg-report.ch)

¹⁰ unter Berücksichtigung der statistischen Signifikanz

- Den höchsten durchschnittlichen Frauenanteil zeigt die Région lémanique (47.7%). Die Ostschweiz (38.0%) und Zürich (38.9%) haben die tiefsten durchschnittlichen Frauenanteile in der Belegschaft.

3.3 Branchen

Dieses Kapitel bezieht sich nur auf Unternehmen, die Logib verwendet haben.

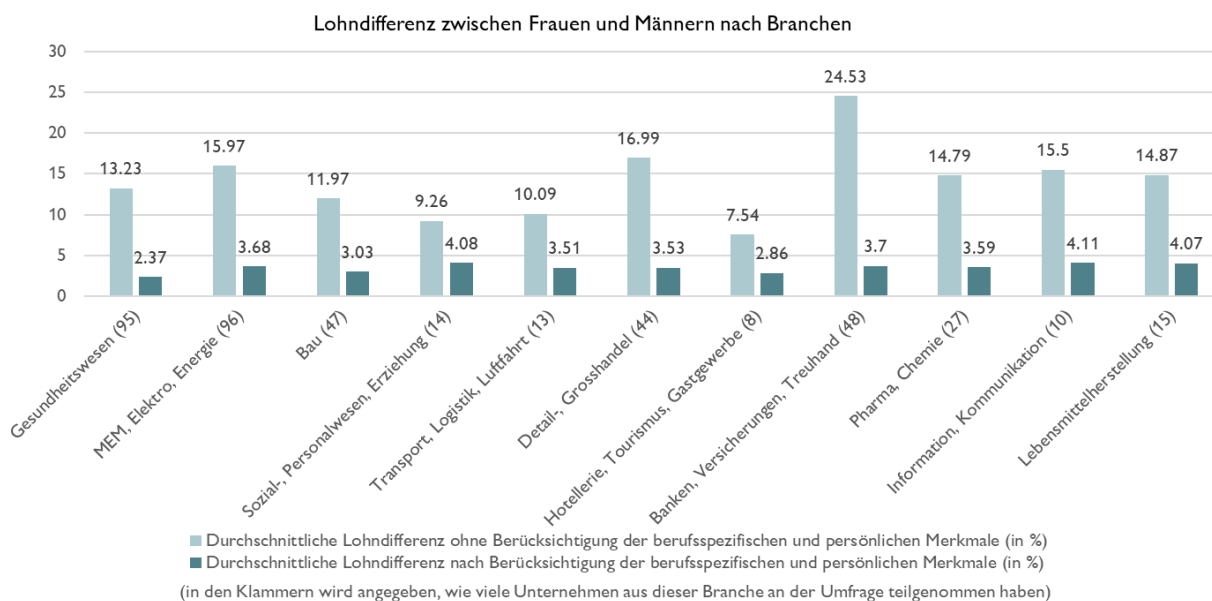


Abbildung 2: Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern nach Schweizer Branchen. Die Streuung der Resultate (Standardabweichung) wird in dieser Graphik zur Verbesserung der Lesbarkeit nicht abgebildet.

3.3.1 Zur Abbildung

- Die durchschnittliche **unerklärte** Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (dunkle Balken) ist in allen Branchen sehr ähnlich und auf einem tiefen Niveau und schwankt in einem engen Band zwischen 2.4% (Gesundheitswesen) und 4.1% (Information & Kommunikation).
- Beispiel der Interpretation: Die hohe Lohndifferenz (helle Balken) ohne Berücksichtigung der berufsspezifischen und persönlichen Merkmale in der Branche Banken, Versicherungen & Treuhand weist darauf hin, dass Frauen vor allem in besser bezahlten Jobs¹¹ weniger repräsentiert sind und mehrheitlich Jobs in den mittleren und unteren Hierarchieebenen und / oder Kompetenzniveaus besetzen. Sobald berufsspezifische und persönliche Merkmale berücksichtigt werden (dunkle Balken), fällt diese Branche

¹¹ d.h., auf den höheren Hierarchieebenen und / oder höheren Kompetenzniveaus

im Branchenvergleich aber nicht mehr stark auf. Das bedeutet, dass zwar eine starke Segregation zwischen Männern und Frauen in Bezug auf ihre Jobs beobachtet werden kann, die **unerklärte** Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen innerhalb von vergleichbaren Jobs aber ähnlich hoch ist, wie in anderen Branchen.

3.3.2 Weitere Erkenntnisse:

- Bei fast zwei Dritteln der Unternehmen in den Branchen Banken, Versicherungen & Treuhand; Pharma & Chemie; Detail- & Grosshandel konnte *keine* unerklärte Lohndifferenz festgestellt werden.
- Es gibt klare branchenspezifische Unterschiede, wobei aber in allen Branchen gilt: Mindestens die Hälfte der Unternehmen pro Branche weist *keine* unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auf und in den meisten Branchen (8 von 11) liegen alle teilnehmenden Unternehmen innerhalb der aktuellen Toleranzschwelle des Bundes von 5.0%. Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern wird demnach über alle Branchen hinweg in den meisten Unternehmen eingehalten. Am besten schneidet die Branche Baugewerbe/Bau ab: Hier kann bei fast allen (43 von 47) Unternehmen (91.5% der Unternehmen; höchster Wert) *keine* unerklärte Lohndifferenz festgestellt werden. In der Branche Banken, Versicherungen & Treuhand wurde bei 24 von 47 Unternehmen (51.1% der Unternehmen) *keine* unerklärte Lohndifferenz festgestellt (tiefster Wert).

4 Auswertung: Wie sollen die Resultate eingeordnet werden?

4.1 Vergleich Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik 8.6% unerklärte Lohndifferenz für das Jahr 2020¹²

Der Unterschied zu den Ergebnissen der LSE kann aus verschiedenen Perspektiven erklärt werden:

Die LSE wird als nationale Statistik zur Analyse von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern geführt. Hier werden Arbeitnehmende mit ähnlichen Merkmalen (berufsbezogen und persönlich) über alle Unternehmen hinweg verglichen. Das **Vorgehen** der unternehmensinternen Lohnanalyse unterscheidet sich hiervon: Hier werden Arbeitnehmende nur mit ihren Arbeitskolleg:innen, die ähnliche Merkmale aufweisen, verglichen. Dadurch wird die unternehmensinterne Analyse nicht durch allfällige Unterschiede der Lohnniveaus zwischen den Arbeitgebenden beeinflusst.¹³

Die Unterschiede in der **Methodik** zwischen der LSE und Logib führen zu unterschiedlichen Ergebnissen, die nicht direkt miteinander vergleichbar sind. Bei den unternehmensinternen Analysen anhand von Logib wird eine gemeinsame Lohngleichung für Frauen und Männer geschätzt und keine Lohnzerlegung durchgeführt. Darüber hinaus werden bei der LSE-Erklärungsfaktoren berücksichtigt, die nicht Teil der Logib-Analysen sind (z.B. Region, Tätigkeitsbereich).

Während in der LSE auch Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden erfasst werden, bezieht sich das Resultat der vorliegenden Datensammlung nur auf Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitenden. Die Bedingungen und Strukturen in kleineren Unternehmen können von denjenigen in grösseren Unternehmen abweichen.

¹² Quelle: Bundesamt für Statistik, 2022, [Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im Jahr 2020 insgesamt verringert - Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern | Medienmitteilung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

¹³ Quelle: Neue Zürcher Zeitung, 2023, [Umstrittene Lohnvergleiche: warum Frauen weniger verdienen \(nzz.ch\)](#)

4.2 Vergleich Kommunikation Arbeitgeber Banken (4.2%)

Im März 2022 kommunizierte der Verband Arbeitgeber Banken eine durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz von 4.2% bei 44 teilnehmenden Banken und 30'000 Mitarbeitenden.¹⁴ Unsere Datensammlung zeigt bei 23 teilnehmenden Banken und knapp 19'000 Mitarbeitenden eine durchschnittliche unerklärte Lohndifferenz von 4.1%. Damit bestätigt unsere Datensammlung die publizierten Ergebnisse von Arbeitgeber Banken.

4.3 Durchschnittliche und unerklärte Lohndifferenz

Die Unternehmen, welche die Lohnanalyse mit Logib durchgeführt haben, wurden nach der durchschnittlichen Lohndifferenz sowie nach der unerklärten Lohndifferenz befragt. Während die durchschnittliche Lohndifferenz die Durchschnittslöhne von Frauen und Männern direkt miteinander vergleicht, werden bei der Berechnung der unerklärten Lohndifferenz zusätzlich lohnrelevante Aspekte (berufsspezifische und persönliche Merkmale) miteinbezogen. Die *unerklärte Lohndifferenz* ist somit ausschlaggebend, wenn es darum geht, «gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» zu analysieren.

4.4 Durchschnittliche Lohndifferenz

Ohne Berücksichtigung der berufsspezifischen (Hierarchiestufe und Kompetenzniveau) und persönlichen Merkmale (Ausbildung, potenzielle Erwerbserfahrung, Dienstjahre), verdienen Frauen in den 463 Unternehmen, die die Logib-Methode verwendet haben, durchschnittlich 15.0% weniger als Männer. Dies ist etwas tiefer als die durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 18.0% gemäss der LSE 2020.¹⁵ Wenn es Unternehmen nicht gelingt, Frauen vermehrt in gut bezahlte Jobs und in höhere Hierarchiestufen zu bringen, wird dieser Lohnunterschied nicht gänzlich verschwinden.

¹⁴ Quelle: Arbeitgeber Banken, 2022, [Lohngleichheit in der Bankbranche: Sozialpartnerschaftliche Fachstelle mit erfreulicher Zwischenbilanz - Arbeitgeber Banken \(arbeitgeber-banken.ch\)](https://www.arbeitgeber-banken.ch)

¹⁵ Quelle: Bundesamt für Statistik, 2022, [Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hat sich im Jahr 2020 insgesamt verringert - Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern | Medienmitteilung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](https://www.admin.ch)

5 Empfehlungen: Wie können Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, vorgehen?

5.1 Vertiefte und differenzierte Lohnanalysen

Um zu verstehen, woher die unerklärten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern der 130 Unternehmen kommen, können weitere Fragen beantwortet werden, wie z.B.:

- 1) Gibt es Lohnunterschiede in einzelnen Funktionsgruppen?
- 2) Gibt es Lohnunterschiede innerhalb einzelner Lohnbandbreiten (z. B. in sehr tiefen oder sehr hohen Löhnen)?

5.2 Chancengleichheit

Um auch die *durchschnittliche* Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern weiter reduzieren zu können, müssen Unternehmen Chancengleichheit in ihren Strukturen und Prozessen gewährleisten. Das bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche Chancen auf Beförderungen und Anstellungen, auch in mittleren und höheren Hierarchiestufen haben.

6 Genauigkeit: Wo entstehen Unschärfen?

6.1 Ursache für Lohndifferenzen

Die Lohngleichheitsanalyse ergibt eine unerklärte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Dabei wird die Annahme getroffen, dass diese Differenz aufgrund des Geschlechts entsteht. Es kann allerdings nicht mit Sicherheit gesagt werden, dass allein das Geschlecht für die Differenz verantwortlich ist, da weitere Faktoren, die im Modell nicht berücksichtigt werden, die unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern erklären könnten. Daher handelt es sich bei der unerklärten Lohndifferenz nicht zwingend um *Lohndiskriminierung*.

6.2 Selbstdeklaration

Die Unternehmen haben die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse in der Umfrage selbst deklariert. Da wir keine Möglichkeit haben, die Beantwortung der Fragen zu kontrollieren, sind falsch eingetragene Antworten nicht auszuschließen.

6.3 Durchführung Lohngleichheitsanalyse

Da ein Teil der Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse selbständig durchgeführt hat, besteht die Möglichkeit, dass die Logib-Methode nicht optimal und korrekt angewendet wurde. Die daraus berechneten Ergebnisse, die im Rahmen der vorliegenden Datenerhebung abgefragt wurden, können Verzerrungen beinhalten.

6.4 Umfang der Datensammlung

Während in der nationalen Statistik (LSE) auch Kleinunternehmen erfasst werden, sind Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden nicht in der vorliegenden Datensammlung enthalten.

Anhang

Tabellen

Diese Tabellen beziehen sich nur auf Unternehmen, die Logib verwendet haben.

Region	Anzahl Unternehmen	Anzahl Mitarbeitende
Région lémanique (VD, VS, GE)	35	42'972
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	101	94'591
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	88	173'860
Zürich	94	85'083
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	73	57'357
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	44	22'865
Tessin	24	6'019

Tabelle 1: Übersicht Anzahl teilnehmender Unternehmen und Mitarbeitenden nach Regionen

Branchen	Anzahl Unternehmen	Anzahl Mitarbeitende
Gesundheitswesen	95	101'430
MEM, Elektrobranche und Energie	96	31'487
Baugewerbe/Bau	47	19'404
Sozialwesen, Erziehung & Unterricht und Personalwesen	14	17'557
Transport & Logistik und Luftfahrt	13	44'030
Detailhandel und Grosshandel	44	128'596
Hotellerie, Tourismus und Gastgewerbe	8	1'889
Banken, Versicherungen und Treuhand	48	52'390
Pharma und Chemie	27	42'978
Information und Kommunikation	10	2'474
Lebensmittelherstellung	15	6'206

Tabelle 2: Übersicht Anzahl teilnehmender Unternehmen und Mitarbeitenden nach Branchen

Kontakt

Für Fragen zu dieser Datensammlung steht Ihnen Theresa Goop (CCDI Management Team) gerne zur Verfügung.

Tel.: +41 71 224 72 48

E-Mail: theresa.goop@unisg.ch